



President
of the Treasury Board

Présidente
du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service 1998-99

Canada

Also available in alternative formats

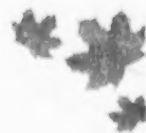
Published by the
Treasury Board of Canada Secretariat

©Minister of Public Works and Government Services 1999

Catalogue No BT1-9/1999
ISBN 0-662-64589-8

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>





PRESIDENT'S MESSAGE

I am pleased to table the seventh annual report on the situation of employment equity in the Canadian Public Service for fiscal year 1998-99.

Strengthened partnerships marked the last fiscal year. This report acknowledges our partners' efforts in making employment equity something that matters to everyone. Working together, we can achieve a federal Public Service that is truly diversified and representative of the Canadian population, one that will serve as a model for other public administrations.

Progress in employment equity continues in the government. The representation rate for all four designated groups has in fact increased. Nevertheless, we must continue our efforts to improve here, especially with respect to persons with disabilities and those in visible minority groups. To meet this challenge, a number of initiatives were undertaken this year.

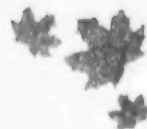
I wish to draw your attention to the mandate of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The Task Force has to develop a comprehensive action plan and recommend measures to increase, within the Canadian government, the recruitment and participation of employees from visible minority groups.

The federal Public Service must become a workplace of choice and do everything possible to ensure the well-being of its employees. It will become an environment in which others are valued and differences are respected. The value we place on diversity will translate in turn into enhanced service to all Canadians.



The report on employment equity is not merely an affirmation of this principle. It is also a method of measuring our success, and it shows us what remains to be done. Above all, it allows us to reaffirm our government's commitment in this regard, so that our Public Service, which remains the most important of our resources, may become more and more representative.

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board



SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1998-99 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

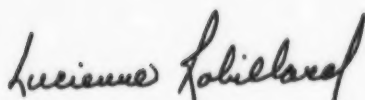


SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1998-99 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Lucienne Robillard
President of the Treasury Board



TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Chapter 1	
Partners in Action	3
Agriculture and Agri-Food Canada, Employment Equity Champions	3
Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees on Employment Equity	6
Marcia Brown, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women	6
Michel Brazeau, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples	8
Louise Normand and Norman Cox, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities	9
Jackie Claxton and Wayne Talbot, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group	10
Bargaining Agents	11
Sue Canadien, Public Service Commission	13
Neil Gavigan, Human Resources Development Canada	14
Nicole Chénier-Cullen, Canadian Human Rights Commission	16
Chapter 2	
How Are We Doing?	19
1998-99 Employment Equity Statistical Highlights	19
Women	1
Aboriginal Peoples	21
Persons with Disabilities	22
Persons in a Visible Minority Group	23
Overall Representation	26
Gender	27
Employment Type	27
Occupational Category	28




Age	29
Departments and Agencies	29
Geographic Location	31
Salary	32
Hirings	33
Promotions	34
Separations	35
Technical Notes	36
The Federal Public Service	36
Report Coverage	37
Federal Departments and Agencies	37
Term Employees (Specified Period of Employment)	37
Data on Persons in the Designated Groups	38
Terms Used in This Chapter	39
List of Tables	40
 Chapter 3	
Employment Equity in the Workplace	65
Initiatives of the Departments and Agencies	65
Renewal of the Public Service	65
Mentoring and Retaining Employees	68
Consultation and Integration	69
Regional and Community Outreach	71
Learning Events and Exercises	73
Accommodating Persons with Disabilities	74
New World Wide Web Sites	75
Getting the Message Out	76



Chapter 4

Central Agency Initiatives and Activities:

A Reflection of Our Commitment	77
The Employment Equity Positive Measures Program	77
The Task Force on an Inclusive Public Service	80
The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service	81
Presentation on Employment Equity to the Committee of Senior Officials	82
National Joint Council's Joint Employment Equity Committee	84
A Time for Action: Colloquium on Employment Systems Review	85
The Treasury Board of Canada Secretariat Employment Equity Consultation Committees	86
The Interdepartmental Committee on Employment Equity	87
The "Electronic Networks and Accessibility of Employees with Disabilities" Workshop	88
Employment Equity Data Workshops	89
Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs	90
Audits by the Canadian Human Rights Commission	90
Self-Identification	91
Viewing Policies Through the Employment Equity Lens	91
Visit Our Web Site	91
Conclusion	93



INTRODUCTION

Given Canada's desire for a Public Service that is equitable in employment and representative of Canadian diversity, employment equity plays a significant role in government's human resources management. This is not merely a matter of satisfying legislative requirements. Rather, employment equity entails human resources strategies that embrace wholeheartedly the principle of diversity, and flexible structures for their implementation.

To serve Canadians better in the new century, Treasury Board has taken a more strategic approach to structuring an innovative and inclusive Public Service. This approach, that of a management board, has led to principles and policies that are meant to guide departments and agencies while promoting flexibility. Key to this new approach is a change of focus from process to agenda-setting and co-ordination. With increased delegation to deputy heads, managers at all levels of organizations are responsible for the effective direction of human resources. Treasury Board itself is now more a partner to departments and agencies in the area of human resources management: departments are left to manage their own workforces while Treasury Board provides the policy frameworks and addresses horizontal issues. Through its partnership and leadership, Treasury Board would have the government become the employer of choice for a new generation of public servants and remain so for its current employees.

Treasury Board of Canada Secretariat (TBS, or the Secretariat) and its partners all want to build on the values of representation and diversity in the federal Public Service of

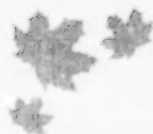
Canada. This common intention has led to strategic alliances and resulted in numerous instances of engagement, co-operation and collaboration across the Government of Canada. At the dawn of a new millennium, we need partnerships more than ever to develop a Public Service that is fully representative of Canadian diversity.

Canadians are well-served by a Public Service that is results-driven, values-based, representative, learning and the best in the world.

**Human Resources
Vision, TBS**

In the conclusion to last year's report, we stated that TBS would continue to forge partnerships in the coming year to improve the overall position of members of designated groups in the federal Public Service. Partnerships allow for a greater depth and breadth of information. Working groups and consultations lay the groundwork for success as we learn from each other's achievements and failures. Under the





heading "Partners in Action," this report highlights the strategic partnerships created to fulfil that commitment. TBS is leading the way with corporate programs and initiatives that promote and encourage such employment equity partnerships.

This seventh annual report on the state of employment equity in the federal Public Service describes activities undertaken during the period from April 1, 1998, to March 31, 1999.


Chapter 1, entitled "Partners in Action," looks at the engagement of some of TBS's partners in employment equity.

Under the title "How Are We Doing?" Chapter 2 presents data on the representation and distribution of members of the designated groups in the federal Public Service.

In Chapter 3, "Employment Equity in the Workplace," we look at employment equity in the federal Public Service and view snapshots of employment equity activities in the federal departments and agencies.

Chapter 4, "Central Agency Initiatives and Activities: A Reflection of Our Commitment," describes employment equity from a central agency perspective.





CHAPTER 1

PARTNERS IN ACTION

Among the key results that Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) seeks in the pursuit of its human resources vision is a federal Public Service that is representative of the Canadian public. Making employment equity an integral part of the management of human resources within the Public Service can help us achieve this goal.

TBS cannot fulfil this mandate on its own, however. TBS and its partners in employment equity join forces to provide the federal Public Service with the tools, skills and understanding crucial to the effective management of diversity in the workplace. By maintaining these essential partnerships, TBS can respond appropriately and in a timely fashion to changes in the composition of the workforce. In the long term, this attentive flexibility will lead to continuing improvement in the service given Canadians.

Anyone can be an employment equity partner. All one needs is a commitment to make a difference by helping to identify and remove employment barriers that affect the full and equitable participation of designated group members in the workplace. By seeking to understand, respect and value the differences and contributions of each employee, the employment equity partner contributes directly to a more diverse and responsive federal Public Service.

TBS is proud to draw your attention to the work of the following partners, among many, and to their personal dedication to employment equity.

Agriculture and Agri-Food Canada, Employment Equity Champions

Departmental Employment Equity Champions all share an important characteristic: a strong commitment to employment equity and to the achievement of an inclusive and representative workplace. But what is a champion? Webster's New World Dictionary defines a champion as "a valiant fighter" and "a person who fights for another or a cause; defender; protector; supporter."

At Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC), four Employment Equity Champions share the vision of that department's ultimate supporter of diversity, Frank Claydon. As Deputy Minister, Mr. Claydon has made employment equity a definite corporate priority. "I have set employment equity as a non-negotiable goal for the department," he told participants at the annual conference of AAFC's Visible Minority Advisory Committee held in Montreal in February 1999. "We need the input of all Employment Equity





Advisory Committees and all employees in defining a vision for our workplace, one that helps us build a departmental culture that welcomes diversity," he added, stressing the importance of partnerships within that department. Mr. Claydon notes that his department has a dynamic action plan that focuses on the recruitment, development and retention of employees from the designated groups, as well as on diversity training for managers and employees.

Mr. Claydon has encouraged managers to make personal commitments to tangible progress and to support the work and the significant time commitments of employees participating in the activities of employment equity and advisory committees. He intends to hold senior managers accountable for their management of human resources, especially for increasing the representation of designated group members in the department. Their contribution towards that goal will constitute a primary factor in determining their performance pay. "This [employment equity] is not about special status. It is about treating all employees and citizens fairly. It's about providing opportunities and removing barriers to employment for employment equity groups. And it's about making all employees feel valued and welcome. All managers in the department must understand this."

The Employment Equity Champions at AAFC have accepted the Deputy Minister's challenge and are committed to defending diversity. Each works with an employment equity advisory committee to advise senior management on diversity and employment equity issues. The committees, which also provide input to the development of departmental and central agency plans, are provided with an annual budget to carry out their activities and are consulted regularly on corporate human resources initiatives.

The Women in the Workplace Advisory Committee has engaged the participation of employees from all groups, levels and branches, both regionally and in Ottawa. This Committee provides a forum for women in the department to express their concerns and identify problems that they face in the workplace. Douglas Hedley, Acting Assistant Deputy Minister of Policy Branch, has been the Committee's Employment Equity Champion since February 1998: "As the Champion for women's issues, I play the role of sounding board for the executive members of the Women in the Workplace Advisory Committee. In assuming this role, I provide advice to the Committee on how to advance women's issues, assist women in making their concerns known and in gaining the support necessary from senior management to address issues and implement specific initiatives. As well, I try to ensure that women's issues are fully considered when any new human resources policies or programs are introduced." Dr. Hedley draws attention





to the senior management team's commitment: "I see myself as part of a team committed to fostering a better work environment and optimizing the contribution of all employees in AAFC."

Bernie Sonntag, Director General of the Prairie Farm Rehabilitation Administration, is the Champion of the Aboriginal Advisory and Support Council at AAFC. He, too, sees himself as responsible for liaison and communication between the Council and senior management. "Employment Equity Champions take the lead in finding solutions that address employment equity issues. Our department has taken an active role in concrete initiatives, such as the creation of the Aboriginal Science Fund through the Federal Council. This Fund provides support for training Aboriginal students in the science and engineering disciplines at the Saskatchewan Indian Federated College," Dr. Sonntag says. He describes his personal contribution to the Council's activities: "I support the Council in the preparation and presentation of Aboriginal employee concerns to the Departmental Management Committee. As their Employment Equity Champion, I also participate in horizontal efforts to resolve issues relating to Aboriginal representation in the department, such as the supply of qualified candidates, recruitment, training, development and retention."

Like the other committees, the Advisory Committee for Persons with Disabilities met during the year to define its mission, goals and objectives, and to develop an action plan for 1998-99. Andrew Graham, Assistant Deputy Minister, Corporate Services Branch, serves as the Employment Equity Champion for the Committee. As an Employment Equity Champion, he sees himself providing leadership, advice and support to the Advisory Committee. In October 1998 Mr. Graham sponsored a symposium entitled "A Workplace for All: Promoting Equity Through Access and Awareness." This symposium made those in the department conscious of the issues, policies and opportunities relevant to the employment of persons with disabilities. "As a result of this symposium, we agreed that our first priority should be the development of a comprehensive accommodation policy. I believe we must make a firm commitment to workplace accommodation as a means of ensuring that every employee can participate and contribute to his or her full potential," Mr. Graham says.

Denise Boudrias is the Assistant Deputy Minister, Market and Industry Services Branch. In September 1998 she agreed to become AAFC's Employment Equity Champion for the Visible Minority Advisory Committee. Mrs. Boudrias and the Committee are working together to address the recruitment, promotion and retention of visible minority employees. Mrs. Boudrias fully supports advisory committee initiatives. She gives freely





of her time and energy to guide, advise and encourage advisory committee members. She gets involved personally in the career development of many employees and participates in all activities sponsored by the advisory committee. Mrs. Boudrias has recruited a Director of Intercultural Relations to support her in her role as Employment Equity Champion. Mrs. Boudrias explains: "I see an urgent need to resolve long-standing issues facing both individual visible minority employees and the department's visible minority community as a whole. I'm doing all I can to facilitate solutions." The Committee holds annual meetings to discuss these issues and is working towards changing AAFC's organizational culture.

Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees on Employment Equity

The four Consultation Committees on Employment Equity of TBS are comprised of experienced public service employees from across Canada. They work in partnership with TBS by providing advice and feedback on policies, strategies, issues and initiatives relating to the implementation of the federal Employment Equity Program. The committees, which report to the Secretary of the Treasury Board through TBS's Chief Human Resources Officer, have a mandate that extends to December 31, 1999.

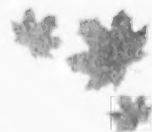
In addition to their partnership with TBS, committee members have forged partnerships within their committees, bringing people of various regional, professional, cultural and linguistic backgrounds together to address issues that are either specific to a particular designated group or community, or that encompass broader principles of employment equity.

Members of the four committees each make a very personal contribution to the advancement of employment equity in the workplace. The following subsections highlight the work of several of these people.

Marcia Brown, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women

A valuable partner in employment equity on matters relating to women's issues, the TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women provides input and collaborates with TBS to help it achieve the latter's organizational goals. The committee, made up of women from a cross-section of federal departments and agencies, is dedicated to the advancement of employment equity for women in the federal workplace and to the implementation of the overall employment equity program in the Public Service.






On March 31, 1998, for the first time, women made up slightly more than half of the federal public service workforce (50.5 per cent). On March 31, 1999, this number now stands at 51.5 per cent. Marcia Brown, the Chair of the committee, is clearly pleased about women's increased participation. Ms. Brown, Acting Director, Executive Services in Canadian Heritage's Prairie and Northern Region, indicates that this success also constitutes the committee's greatest challenge. "Because of this progress," she observes, "there is a tendency to say that the battle for women has been won. However, when one looks at the distribution of women across the federal workplace, one notices that women only make up slightly more than one quarter (26.9 per cent) of the executive category, are the majority of those hired as term employees and are predominantly clustered in traditional female support roles. Women need to be represented in critical masses across the broad spectrum of the Public Service and not simply concentrated in administrative support jobs." The committee also feels that it is very important to develop measures and support mechanisms for Aboriginal women, women with disabilities and women in a visible minority who face multiple obstacles to equal participation.

In 1998-99 the committee developed a booklet in an effort to improve the participation of women in all groups and levels of the Public Service and to foster discussions on initiatives that benefit women. Aimed at managers, human resources professionals and employees, the booklet concentrates on four main areas of concern for women: recruitment and selection, career development and advancement, favourable organizational culture and supportive employment policies and practices. Made possible through the assistance of TBS's Employment Equity Positive Measures Program, *Employment Equity for Women Still Matters* is expected to be released before the next fiscal year.

Ms. Brown adds that, of these four important issues, her committee is particularly concerned with changing the corporate culture and revising the selection process for senior and middle managers as a means of doing so. The need for a change in culture is critical, as it is a great obstacle to the promotion of women who are seen as "different" because of the way they lead or work, or "different" because of the values they hold. "The difficulty is that the need for a culture change is barely beginning to be recognized," states Ms. Brown. "We acknowledge that creating change in a monolith is a significant challenge; however, if change is to occur, concrete actions are required."

The committee feels that employment equity for women, particularly those who are also members of other designated groups, must become a priority for all managers in the federal Public Service and not only for those within the human resources community.





The committee wants to see a sharpened focus in the federal Public Service on employment equity as a standard and essential component of good management practice.

Michel Brazeau, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples

The TBS *Annual Report to Parliament on Employment Equity for 1996-97* asserted that "employment equity is a key element in maximizing Canada's full potential on the eve of the twenty-first century." "It was with this spirit and understanding, and with much anticipation and enthusiasm, that the Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples assumed its mandate, May 15, 1997," states Michel Brazeau, Chair of the Committee.

Mr. Brazeau, who works as the Director of Aboriginal and Diversity Programs at the Canadian Centre for Management Development, indicates that the committee shaped a common vision as well as a strategic approach to identify, support and develop Aboriginal federal public service employees. The committee's vision was congruent with that which inspired the TBS Aboriginal Employment Equity Consultation Group from 1991-96. It was an extension, too, of the Aboriginal Workforce Participation Initiative, launched in 1991 as a collective project of Indian and Northern Affairs Canada, the TBS and the Public Service Commission.

The committee has had great success with the Aboriginal Career Development Initiative. "A two-year commitment and sustained effort by the committee, along with the determined leadership of Health Canada, has seen the establishment of the Aboriginal Career Development Initiative under the Intervention Fund of the Employment Equity Positive Measures Program," Mr. Brazeau states proudly. The initiative laid a strong foundation for training and career development opportunities for Aboriginal peoples within the federal Public Service. "The Initiative requires a definitive corporate and interdepartmental partnership approach to ensure that it lasts and that it is successful," he adds.

The committee takes pride, too, in its contributions to the review of self-identification practices as they relate to Aboriginal peoples in the federal Public Service, part of a focused, collaborative effort among Indian and Northern Affairs Canada, the TBS and the Public Service Commission. In addition, the committee supports the federal government commitments to the Memoranda of Understanding of the Assembly of Manitoba Chiefs and to the Memorandum of Understanding on Employment Equity of the Assembly of First Nations.





In the course of exercising its mandate, the committee encouraged the creation of partnerships to improve the situation of Aboriginal peoples in the Public Service. "Our challenges now are to sustain the momentum of our partnership with the TBS and others and to consolidate ongoing successes," stresses Mr. Brazeau. "We will continue to support arrangements enhancing employment equity for Aboriginal peoples."

Louise Normand and Norman Cox, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities

The Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities is consulted on a variety of matters related to employees with disabilities. The committee's main objective is to make employment equity work at the job site. "Our role as active members of the committee, however, goes beyond that," Louise Normand acknowledges. "We are resource persons for other disabled employees and act as links between them and programs offered by the TBS or the PSC."

Louise Normand and Norman Cox co-chair the committee. Ms. Normand is a Co-ordinator in Employment Equity in the Human Resources Branch at the Department of Canadian Heritage. Mr. Cox is a Section Chief in Statistics Canada's System Development Division. Both agree that a lot of work has been done to address the situation of persons with disabilities in the federal arena, but that much more remains to be done.

On March 31, 1999, persons with disabilities represented 4.6 per cent of the federal public service workforce, up from 3.9 per cent in the previous fiscal exercise. Both Co-chairs state, however, that achieving employment equity is not only about numerical representation: it is about changing the organizational culture to fashion a workplace that builds on the talents and skills of employees with disabilities. This is one of the committee's biggest challenges. The burden is on all of us, they add, to promote that transformation.

Increased accountability on the part of middle managers would effect such a change. "Middle managers should be held more accountable for supporting and promoting diversity in the workplace," states Mr. Cox. "Traditionally, these managers have been more concerned with budgets and deadlines and not with government-wide policies such as employment equity. Hence, diversity is given a low priority." Sensitivity to diversity and management of it should be part of the role of middle managers. They would be more likely then to request the resources necessary to manage diversity, especially with respect to employees with disabilities.





The committee would also like to see the creation of a single Web site devoted to employment equity, with links to federal departments' and agencies' Web sites and to national or international associations appreciative of diversity. Such a multi-purpose site would serve as a reference or documentation centre on the subject of employment equity, a recruitment tool for members of the designated groups, a career counselling service, a training and development office, or just a place where people could share ideas or find solutions to problems.

Both remain optimistic that a change in corporate culture would make the workplace more hospitable and accommodating for persons with disabilities. "I believe it is achievable," Ms. Normand affirms. "When I started my employment in the Public Service, I was informed that I could not attach a volume control device that I had purchased for my telephone because I could not tamper with Crown property. We have come a long way since then."

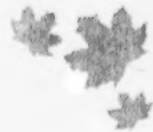
Jackie Claxton and Wayne Talbot, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group

The TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group sees itself as making a valuable contribution to key exercises of TBS, such as the elaboration of the Employment Equity vision and the development of the Employment Equity Positive Measures Program.

"In 1998-99 our committee was also consulted during the elaboration of a framework developed for the creation of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service," states Jackie Claxton. Chair of the committee, Ms. Claxton is Director General of the Women's Program and Regional Operations Directorate at Status of Women Canada. "We welcome such opportunities," she adds, "as it allows us to make full use of the collective expertise in our committee."

Members of the committee also participate in various activities and seminars on topics related to the situation of persons in a visible minority group. The committee's Vice-Chair, Wayne Talbot, was a guest speaker at the Employment Systems Review Colloquium held in January 1999. He is Director of the Sydney-Cape Breton Zone Office at Human Resources Development Canada in Nova Scotia. His presentation on issues facing persons in a visible minority group drew from significant studies, presented the views of persons from such groups concerning their work experiences and supported a framework for leadership and accountability regarding employment equity in the federal Public Service. "Visible minorities are not a homogeneous group, but





rather a diverse mix of individuals with different needs and aspirations," he told the colloquium participants. "A representative Public Service will not just happen – planning based on sound principles and accountability is required."

The committee identified senior management accountability as a crucial issue for employment equity where persons from visible minority groups are concerned. The gap between workforce availability and representation in the Public Service is larger for that group than any other designated group. The committee believes that accountability should encompass more than the achievement of numerical targets. It needs to include recognition of the diversity of the public that is served and of the value of employee contributions, as well as an accommodating and understanding corporate culture and consideration for the lives of individual people. "Success in employment equity has to start at the top with the deputy ministers and trickle down to the managers. It is more than just the responsibility of the person doing the staffing," insists Ms. Claxton.

Recruitment is another critical issue identified by the committee. "The government is promoting a renewal initiative and there is a need to take this opportunity, now that we are out of Program Review, to become proactive in the area of recruitment. All staffing strategies that are being initiated should be viewed through the lens of employment equity," Ms. Claxton remarks. Members of visible minority groups are a significant proportion of students in Canadian post-secondary institutions and the committee believes that on-campus recruitment could increase their representation in the Public Service considerably.

Ms. Claxton maintains that employment equity should not be treated separately, but incorporated in the development of corporate plans and priorities and in strategies for human resources management. She points to the high level of frustration that employees from visible minorities feel regarding the current rate of progress. "Employment equity strategies should be built into existing action strategies. Building on what has been done in the past will add to the momentum."

Bargaining Agents

The bargaining agents are dedicated partners in the pursuit of employment equity, and co-operation and collaboration go a long way in promoting it in the workplace.

In June 1998 an Employment Equity Learning Needs Survey conducted by the Employment Equity Division of TBS identified the learning and training needs of federal departments and agencies. The bargaining agents then were the first to propose a "learning event" to the Joint Employment Equity Committee (JEEC) of the National





Joint Council (NJC). An organizing committee of the JEEC arranged a labour-management colloquium for the federal Public Service on the subject of employment systems review, one of the major learning needs identified by the survey. The Public Service Alliance of Canada (PSAC), the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) and the Social Science Employees Association (SSEA) seized the opportunity to work together and emphasized the importance of doing so. Other team players included representatives from the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS), the Public Service of Canada (PSC), Human Resources Development Canada (HRDC) and Public Works and Government Services Canada (PWGSC). The event, entitled "Time for Action: Employment Systems Review Colloquium," was destined for success.

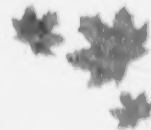
Sponsored by the National Joint Council, the body which provides for regular consultation between the government and the bargaining agents, the colloquium was designed to assist employment equity practitioners to carry out effectively their legal responsibilities under the Act and to begin discussions concerning barriers and corrective measures. For two and a half days in January 1999, a total of 274 persons attended technical workshops on legislative requirements of the Act and heard presentations on collaborative efforts taking place in the federal workplace, including one presentation from the private sector.

Experience has shown that the joint approach really works – commitment, determination and open and positive attitudes are the key ingredients for its success. Proof of this came from the clear message the participants received from the bargaining agents: if partnerships between bargaining agents and employers are to be meaningful, there must be openness to change.

"This NJC-sponsored colloquium is proof to all of us that the parties can, and should, find ways to discuss solutions to employment equity issues jointly," notes Maury Sjoquist, Co-chair of the NJC. The event was the first of its kind to be held outside the usual consultative channels established between the federal departments and agencies and the bargaining agents. The event accomplished its objective – to ensure joint implementation of employment equity in human resources management.

The participants benefited from a wide range of panel speakers, including employment equity experts and senior public service officials, who presented perspectives and experiences from within and outside the federal Public Service. The participation of representatives of the three principal bargaining agents, PSAC, PIPSC and SSEA, as well as other unions, underscored the importance of the colloquium.





Employment equity is a priority the bargaining agents will continue to address with their members. "The Alliance views employment equity work as a critical tool in ensuring that workplace practices and systems are free of employment barriers. We clearly support the need for special measures and the accommodation of differences and are prepared to play an active role in bringing equity into the workplaces of our members," states Daryl Bean, National President of PSAC.

"Employment equity is an appreciation of differences, an awareness of duty, a sensitivity to the experience of others and a commitment to fairness. But let us not forget that employment equity is first and foremost the law. Together we must make it work," asserts William Krause, President of SSEA. Thus he reaffirms the bargaining agents' commitment to positive working relationships for the advancement of employment equity in the federal workplace.

In his closing remarks at the colloquium, Steve Hindle, President of PIPSC, observed: "This is a unique event, the importance of which must not go uncelebrated. We are all here with a common goal: employment equity in the Public Service of Canada. The *Employment Equity Act* provides all parties with the opportunity to work together to eliminate barriers and to prevent further obstacles from being established. I see events such as this as an encouraging beginning for all of us joining together to create a fair and just working environment. I think we should congratulate ourselves for our participation in the events of the last two and one half days."

Sue Canadien, Public Service Commission

As stated in its *Annual Report for 1997-98*, the Public Service Commission (PSC) remains committed to the development of a dynamic and diverse workforce that reflects Canadian society.

Sue Canadien shares that commitment. She also believes that partnerships play a pivotal role in making employment equity a major corporate issue for the federal Public Service. "No one central agency can do this on its own. If more people share the same goals, then the success rate is much higher," she states.

Ms. Canadien is the Acting Director General of Programs and Services Directorate at the PSC and a major TBS partner in the delivery of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). Her directorate is responsible for creating partnerships and linkages with departments and for creating networks dealing with career counselling and accommodation of persons with disabilities. It also facilitates the regional delivery





of the Partnership Fund component of the EEPMP. The Partnership Fund provides assistance to projects to eliminate barriers to employment equity, projects that are the result of collaboration between several federal departments or of other partnerships at the regional level.

The TBS and the PSC have always been partners in an impressive list of programs, including that of employment equity. As in any good partnership, each player has to determine its role, demonstrate good faith and strive to achieve a common goal – in this case, a representative Public Service. Ms. Canadien believes that this is now happening: “We meet and share information. The tools developed by one are shared and often reproduced by the other. To me, this just makes sense. It is a case of sharing best practices.” A unified program also presents only one face to the world, which makes it less confusing for workers outside the National Capital Region.

Ms. Canadien is also very involved in facilitating partnerships within the urban Aboriginal community with which she has ties, and between that community and others. “It is a natural way of doing business for me,” she adds. “To facilitate is more of a horizontal or consultative approach.” This is why her work as a partner for diversity goes beyond the requirements of her daily job. “Being a facilitator is a different role; yet this is how I see my part as a public servant.”

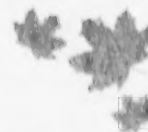
Ms. Canadien predicts that employment equity will take on increased importance in the new millennium. “It will become important not only to our business, but also to the leaders of our business. Employment equity means fairness. It is more than just a program.”

Neil Gavigan, Human Resources Development Canada

Federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with a hundred or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress towards the achievement of a representative workforce.

As Director of the Labour Standards and Workplace Equity Division at Human Resources Development Canada (HRDC), Neil Gavigan leads a team that studies and reports on the situation of designated group members in companies covered by federal employment equity legislation. His team also assists those companies in collecting, reporting and analyzing their workforce data. In addition to the Legislated Employment Equity Program, his group manages the Federal Contractors Program. Both programs





are designed to ensure that all Canadians have equal access to employment opportunities by obligating and supporting employers in their implementation of employment equity.

Mr. Gavigan recalls a long history of teamwork with the TBS in making the business case for employment equity. "It goes back as far as the development of the legislation," he states. "Some features of the *Employment Equity Act* are the direct result of joint development." Through the years, the partnership has evolved. "Our collaboration now extends beyond departmental lines – we have reached a stage where we can work through difficult issues and come out positive."

Ongoing information-sharing and communication between TBS and HRDC are pivotal to ensuring that an identical message about employment equity legislation is delivered both to the public and to the federally regulated private sectors. According to Mr. Gavigan, the Act is clear in signalling that the public and private sectors have the same obligations. "We thus worked jointly on the elaboration of employment equity guidelines, as there was and there still is a need to be consistent in our approach to serving our various clients," he adds.

More often than not, joint efforts mean using HRDC data and TBS guidelines to find ways to incorporate employment equity and its objectives in the employers' operations themselves. "The integration of employment equity into corporate plans is all about doing good business, as opposed to treating employment equity as an add-on," he states. In the minds of TBS and HRDC, employment equity and good business practice coincide.

The establishment of strong partnerships among federal departments in the management of the employment equity program is another common goal. When several employers of the federally regulated private sector wanted to attend the employment equity data workshops delivered by TBS and the Public Service Commission in June 1998, an invitation was extended to them. HRDC then quickly became a partner in this venture. Despite the differences between employers from the two sectors, HRDC felt that this was a good opportunity to share information on the effective use of employment equity data. Mr. Gavigan comments: "That partnership really was successful. I believe that it demonstrated a desire for joint collaboration. Further, it provided a mutual service and brought data experts together. I look forward to future joint efforts such as the review of the Act, which will occur sometime in 2001."





Nicole Chénier-Cullen, Canadian Human Rights Commission

The new *Employment Equity Act* presented the Canadian Human Rights Commission (CHRC) with a unique challenge: it gave the Commission the responsibility of ensuring compliance with the Act and added the federal Public Service to the field of employers under its jurisdiction, which already included private sector organizations.

Leading the CHRC's efforts to meet this challenge is Nicole Chénier-Cullen. As the Director of the Commission's Employment Equity Branch, she accounts for the implementation and management of the Commission's audit program.

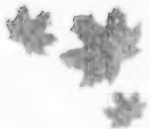
In preparing for its new responsibilities, one of the Commission's first priorities was to negotiate a Memorandum of Understanding with TBS. The MOU stipulates that individual departments are the principal entities subject to audit by the CHRC. TBS guidelines on shared responsibilities define the partnerships between departments and itself. "It was not only logical but imperative that, from the outset, all players in the field defined their obligations and established strong partnerships by which to give effect to their respective mandates," says Ms. Chénier-Cullen.

It has not all been smooth sailing, nor did anyone expect it to be. "There have been disagreements, but these were focused mainly on the technical aspects of implementation and management," says Ms. Chénier-Cullen. "These issues can usually be resolved with the application of a little common sense and creative energy."

Now into the second year of its mandate, the Commission has initiated 135 audits. Audited organizations include 26 federal departments, more than double the number originally planned. "There are high expectations, especially for the federal Public Service," states Ms. Chénier-Cullen. "In increasing the number of federal departments under audit, we wanted to create a sense of awareness and urgency which had previously been lacking," she adds.

Positive relationships have been established with most employers, though only two were found to be in compliance at the first stage of the audits. This included one federal department, Status of Women Canada. Ms. Chénier-Cullen is quick to acknowledge that the real test will come later this year, as the CHRC's Employment Equity Branch initiates follow-up audits to verify that employers have fulfilled the undertakings required to bring them into compliance.





Is progress being made? "As we start follow-up audits, there are early indications of positive trends," says Ms. Chénier-Cullen, "as more than 80 per cent of all employers are showing signs of compliance at this stage." She adds that the number of audits launched, together with the active education role taken by TBS and the fact that the Privy Council has made employment equity a key objective for 1999, have certainly raised the level of consciousness and had a positive impact in the Public Service. "Two things are clear: we are all working towards a joint objective and partnerships are critical to the achievement of employment equity, especially in the federal Public Service workplace."



**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

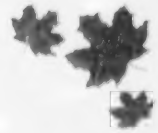
**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



CHAPTER 2

HOW ARE WE DOING?

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1998, to March 31, 1999. Both the population and percentage representation of all designated groups within the federal Public Service have increased from their levels at the end of the 1997-98 fiscal year. The steady increase noted in previous reports continued, even as the size of the Public Service was reduced.

1998-99 Employment Equity Statistical Highlights¹

WOMEN

- *The proportion of employees who are women has increased every year in the 1990s and now stands at 51.5 per cent, up a full percentage point for the second year in a row.*
- *The population of both indeterminate and term employees showed increases. Slightly less than half of all indeterminate employees (49.2 per cent) are women, up from 48.4 per cent a year ago. Two thirds of all term employees are women, up marginally from 65.0 per cent a year earlier.*
- *The proportion of women in the Executive category increased by almost 2 percentage points to 26.9 per cent from 25.1 per cent.*

¹ Technical Notes that describe this report's statistical base start on page 36. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. It does not include casual employees, students, term employees of less than three months or employees on leave without pay.

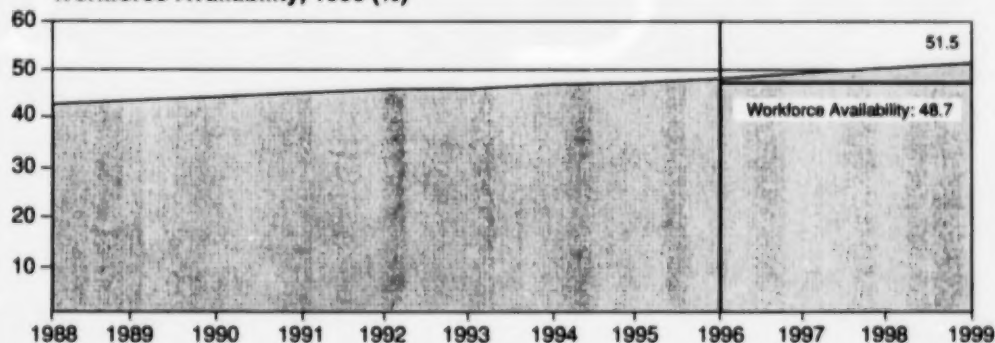




- The number and proportion of women who were also members of another designated group increased over the fiscal year to 12,567 and 13.7 per cent from 10,736 and 11.8 per cent in 1997-1998.
- Women were 6 of 10 persons hired into the federal Public Service, the same proportion as for the past two years.
- Over 60 per cent of all women entered the federal Public Service via the Administrative Support category. By contrast, the largest proportion of men (32.0 per cent) was hired into the Administrative and Foreign Service category.
- Women continued to receive more than half of all promotions, increasing their share to 57.6 per cent from 52.3 per cent a year ago.

Figure 1
Representation of Women, 1988 to 1999 (%)

Workforce Availability, 1996 (%)



CHAPTER 2

HOW ARE WE DOING?

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1998, to March 31, 1999. Both the population and percentage representation of all designated groups within the federal Public Service have increased from their levels at the end of the 1997-98 fiscal year. The steady increase noted in previous reports continued, even as the size of the Public Service was reduced.

1998-99 Employment Equity Statistical Highlights¹

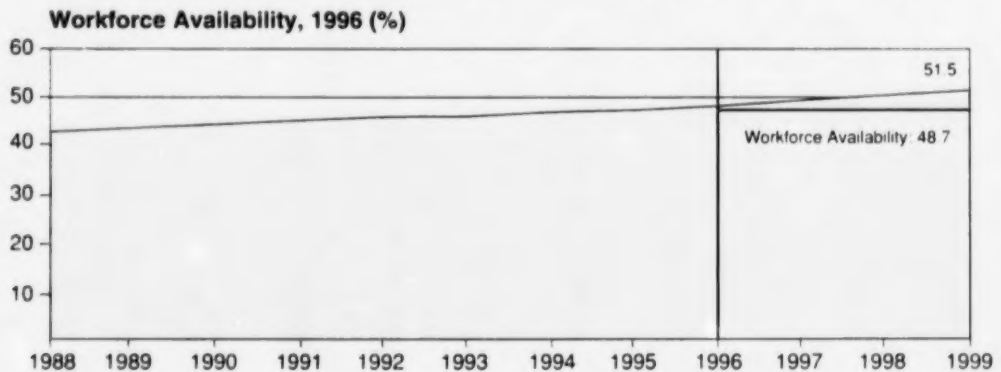
WOMEN

- *The proportion of employees who are women has increased every year in the 1990s and now stands at 51.5 per cent, up a full percentage point for the second year in a row.*
- *The population of both indeterminate and term employees showed increases. Slightly less than half of all indeterminate employees (49.2 per cent) are women, up from 48.4 per cent a year ago. Two thirds of all term employees are women, up marginally from 65.0 per cent a year earlier.*
- *The proportion of women in the Executive category increased by almost 2 percentage points to 26.9 per cent from 25.1 per cent.*

¹ Technical Notes that describe this report's statistical base start on page 36. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. It does not include casual employees, students, term employees of less than three months or employees on leave without pay.

- The number and proportion of women who were also members of another designated group increased over the fiscal year to 12,567 and 13.7 per cent from 10,736 and 11.8 per cent in 1997-1998.
- Women were 6 of 10 persons hired into the federal Public Service, the same proportion as for the past two years.
- Over 60 per cent of all women entered the federal Public Service via the Administrative Support category. By contrast, the largest proportion of men (32.0 per cent) was hired into the Administrative and Foreign Service category.
- Women continued to receive more than half of all promotions, increasing their share to 57.6 per cent from 52.3 per cent a year ago.

Figure 1
Representation of Women, 1988 to 1999 (%)

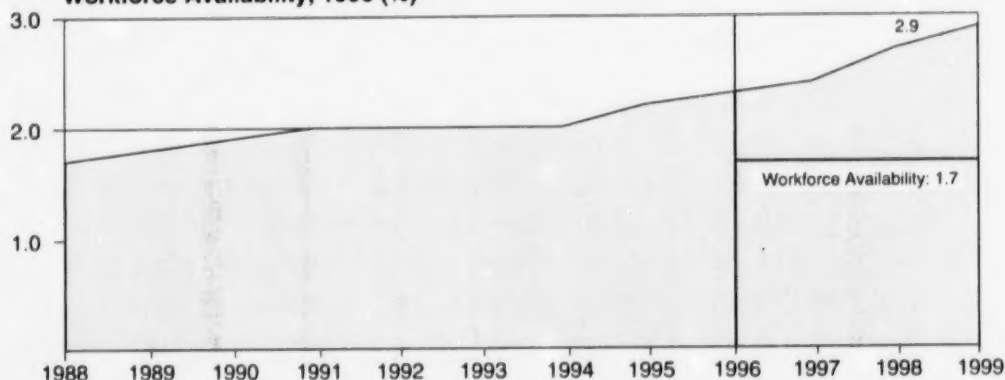


ABORIGINAL PEOPLES

- *Aboriginal peoples comprised 2.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 2.7 per cent on March 31, 1998.*
- *Aboriginal peoples were 3.3 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.0 per cent a year earlier.*
- *As in previous years, most Aboriginal employees (7 out of 10) entered the federal Public Service via the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.*
- *Most new Aboriginal employees (82.0 per cent) were hired for a specified term.*
- *More than 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region.*
- *Aboriginal employees received 3.0 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 2.9 per cent.*
- *Almost half of all Aboriginal peoples who separated from the federal Public Service were indeterminate employees.*

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 1999 (%)

Workforce Availability, 1996 (%)

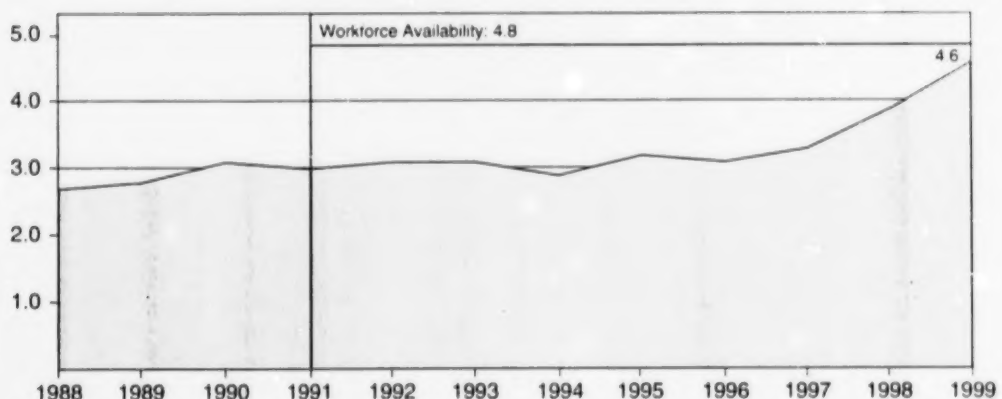


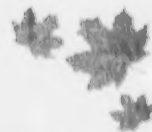
PERSONS WITH DISABILITIES

- *The representation of persons with disabilities in the federal Public Service workforce increased to 4.6 per cent, up from 3.9 per cent as of the end of March 31, 1998.*
- *Of employees with disabilities, 9 out of 10 were indeterminate employees.*
- *Just under 1 in 8 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee, down from approximately 1 in 5 a year ago. Of persons with disabilities, 7 in 10 entered the federal Public Service in the Administrative Support category, up from just over 50 per cent a year ago.*
- *Employees with disabilities received 3.9 per cent of all promotions; this is below their internal representation of 4.6 per cent.*
- *Almost 2 out of 3 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees.*

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities,
1988 to 1999 (%)

Workforce Availability, 1991 (%)

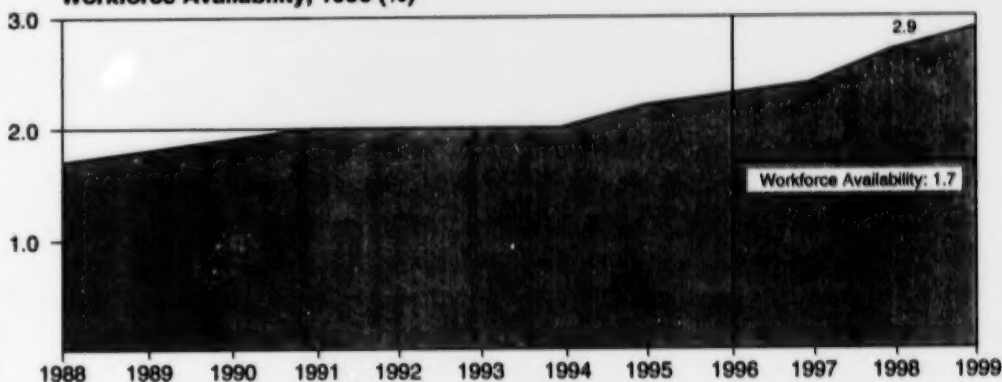


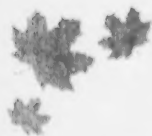


ABORIGINAL PEOPLES

- *Aboriginal peoples comprised 2.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 2.7 per cent on March 31, 1998.*
- *Aboriginal peoples were 3.3 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.0 per cent a year earlier.*
- *As in previous years, most Aboriginal employees (7 out of 10) entered the federal Public Service via the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.*
- *Most new Aboriginal employees (82.0 per cent) were hired for a specified term.*
- *More than 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region.*
- *Aboriginal employees received 3.0 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 2.9 per cent.*
- *Almost half of all Aboriginal peoples who separated from the federal Public Service were indeterminate employees.*

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 1999 (%)
Workforce Availability, 1996 (%)



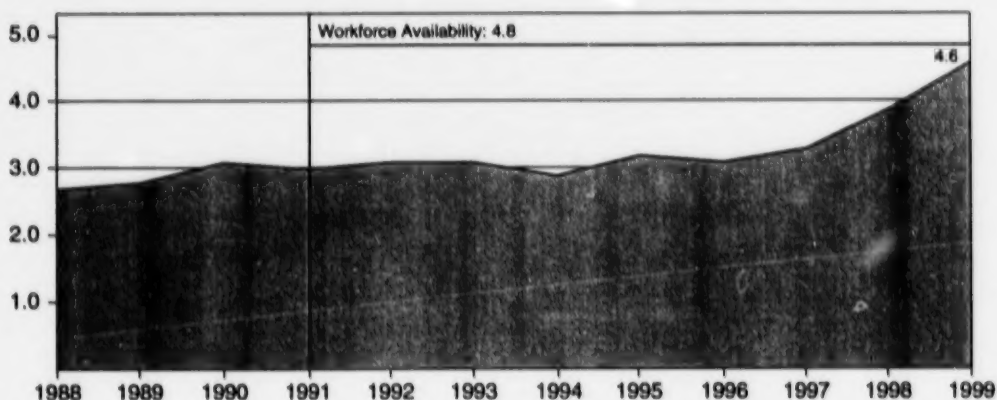


PERSONS WITH DISABILITIES

- *The representation of persons with disabilities in the federal Public Service workforce increased to 4.6 per cent, up from 3.9 per cent as of the end of March 31, 1998.*
- *Of employees with disabilities, 9 out of 10 were indeterminate employees.*
- *Just under 1 in 8 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee, down from approximately 1 in 5 a year ago. Of persons with disabilities, 7 in 10 entered the federal Public Service in the Administrative Support category, up from just over 50 per cent a year ago.*
- *Employees with disabilities received 3.9 per cent of all promotions; this is below their internal representation of 4.6 per cent.*
- *Almost 2 out of 3 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees.*

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities,
1988 to 1999 (%)

Workforce Availability, 1991 (%)

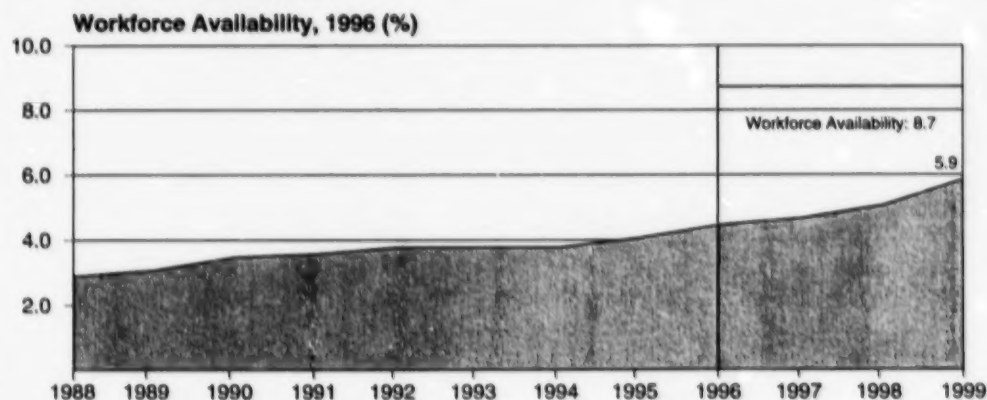




PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

- Persons in a visible minority group represented 5.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 5.1 per cent on March 31, 1998. The number of persons in a visible minority group surpassed 10,000 employees for the first time.
- As in previous years, almost 9 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees.
- Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, where 4 in 10 were auditors.
- Close to 7 in 10 employees in a visible minority group work outside the National Capital Region – the same proportion as last year.
- Of all new hires, 4.4 per cent were persons in a visible minority group, up from 3.9 per cent a year earlier.
- Of all new indeterminate hires, 7 per cent were employees in a visible minority group.
- Of employees in a visible minority group, 4 in 10 entered the federal Public Service via the Administrative Support category, up marginally from a year earlier.
- Employees in a visible minority group received 6.1 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 5.9 per cent.
- Persons in a visible minority group accounted for 3.7 per cent of separations by indeterminate employees, down from 4.4 per cent a year ago.

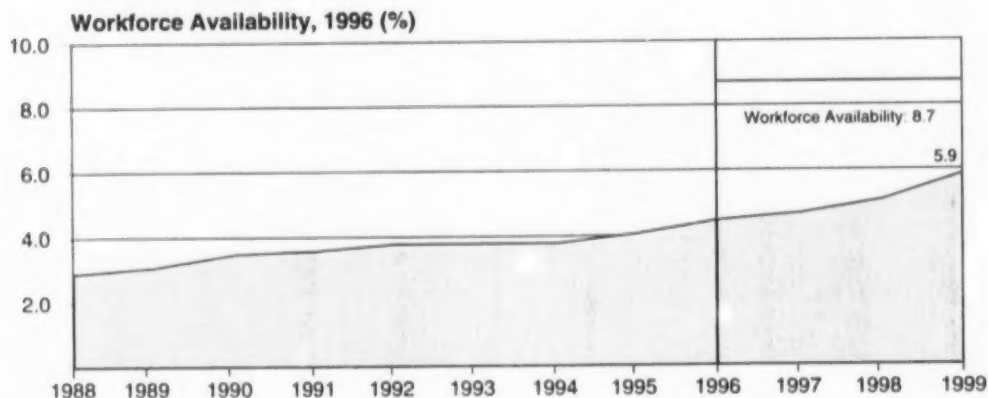
Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group,
1988 to 1999 (%)



PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

- Persons in a visible minority group represented 5.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 5.1 per cent on March 31, 1998. The number of persons in a visible minority group surpassed 10,000 employees for the first time.
- As in previous years, almost 9 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees.
- Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, where 4 in 10 were auditors.
- Close to 7 in 10 employees in a visible minority group work outside the National Capital Region – the same proportion as last year.
- Of all new hires, 4.4 per cent were persons in a visible minority group, up from 3.9 per cent a year earlier.
- Of all new indeterminate hires, 7 per cent were employees in a visible minority group.
- Of employees in a visible minority group, 4 in 10 entered the federal Public Service via the Administrative Support category, up marginally from a year earlier.
- Employees in a visible minority group received 6.1 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 5.9 per cent.
- Persons in a visible minority group accounted for 3.7 per cent of separations by indeterminate employees, down from 4.4 per cent a year ago.

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group,
1988 to 1999 (%)



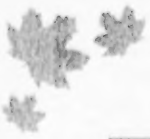


Figure 5
Hiring and Promotion of Women,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)

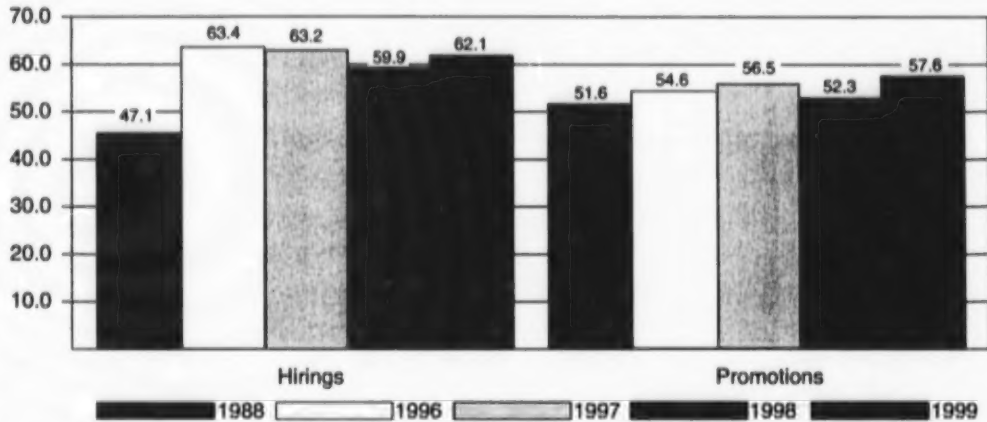
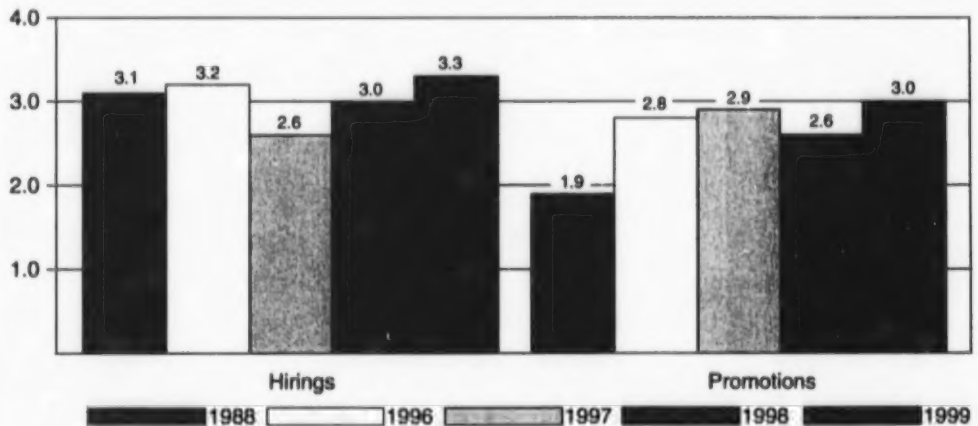


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)



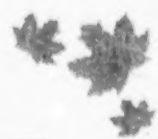


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)

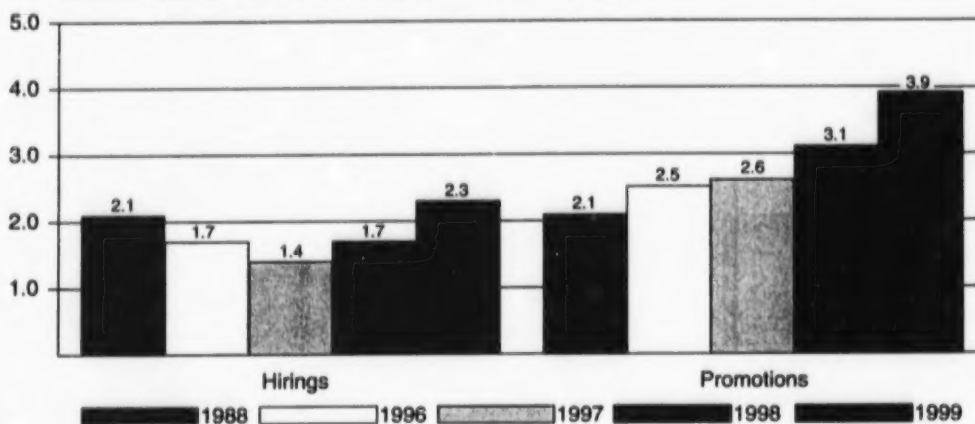
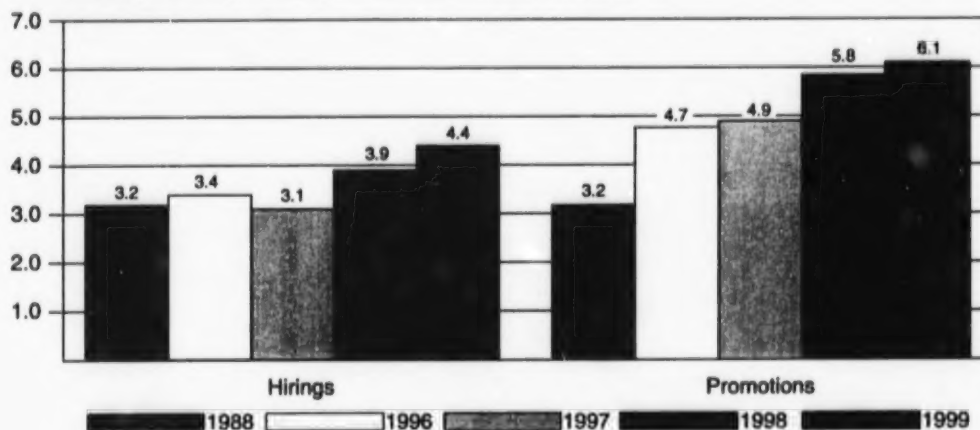


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)





Overall Representation

Both the numbers and percentage representation for all four designated groups increased over the fiscal year. Figures 1 through 4 present information on representation compared to workforce availability for each designated group. (See Technical Notes below in this chapter.) These charts, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups.

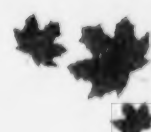
The comparison of current representation in the federal Public Service with current workforce availability estimates shows:

- Women (51.5 per cent) and Aboriginal peoples (2.9 per cent) have representation rates that are currently higher than workforce availability rates of 48.7 and 1.7 per cent, respectively. The representation of both groups also had surpassed availability during the 1997–98 fiscal year.
- The gap between representation of persons with disabilities (4.6 per cent) and their workforce availability (4.8 per cent) has been reduced significantly; last year's representation was at 3.9 per cent.
- A substantial gap persists between the representation of persons in a visible minority group (5.9 per cent) and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

There is much interest in workforce availability indicators and how these are used in determining whether an organization is representative or not. These indicators are derived from the 1996 Census – in the case of women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group – and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. Statistics Canada could not secure funding to repeat the HALS in 1996. Consequently, the 1991 data on persons with disabilities remain the most comprehensive and reliable statistics on this designated group and continue to be used for the federal Public Service.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce and are derived initially from the population aged 15 years and over who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group) and the 5 years prior to the HALS (for persons with disabilities). Recognizing the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service.





Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender on March 31, 1999. The data reveal that there has been some increase (almost 2 percentage points) in the percentage of women who are also members of another designated group. This population of women now stands at close to 14 per cent of all women, up from 12 per cent a year earlier. All designated groups are reflected in this increase – women in a visible minority, up to 5.8 per cent from 5.0 per cent of all women; women with disabilities at 4.4 per cent compared with 3.7 per cent; and Aboriginal women, showing the smallest increase, now standing at 3.5 per cent compared to 3.2 per cent a year ago.

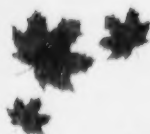
Over 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service are women. This contrasts with the more even gender balance among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. Over the last fiscal year, there was a further decrease in the proportion of all employees in the federal Public Service who were indeterminate, from 85.9 per cent to 84.8 per cent. By designated group on March 31, 1999, the percentage of women who were indeterminate employees stood at 81.0 per cent, down from 82.4 per cent, while indeterminate Aboriginal employees were at 80.7 per cent, down from 82.2 per cent. Both persons with disabilities and persons in a visible minority group showed marginal decreases to 90.7 per cent and 86.5 per cent respectively, from their 91.1 per cent and 86.9 per cent levels a year earlier.

Over the fiscal year, the number of employees hired for a specified period of three months or more increased from 24,186 to 25,924, or 14.5 per cent of the total population (indeterminate employees, terms of three months or more, and seasonal employees). Over the past several years, a majority of term employees (now 7 in 10) belonged to the designated groups, and close to two thirds are women.





Occupational Category

There was a net increase of more than 200 employees in the Executive ranks of the federal Public Service during the fiscal year, reversing a decline that commenced in 1994. Women accounted for more than half (53.2 per cent) of this increase and now make up 26.9 per cent of the Executive category (Table 3), up from 25.1 per cent a year ago. This continues the pattern of steady increase witnessed throughout the 1990s.

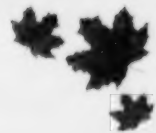
Two other categories showed increases in their total population this year – the Scientific and Professional, and the Administrative and Foreign Service categories. The former increased by 316 employees or 1.4 per cent and the latter by 2,258 employees or 3.1 per cent. The Technical category decreased by 222 employees or 1.4 per cent, the Administrative Support category by 2,101 employees or 4.6 per cent, and the Operational category showed the largest percentage decline (9.4 per cent) or 1,960 employees.

Over half of all women (52.5 per cent) are now found in the Executive, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories. For the first time, the Administrative and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (43.3 per cent of all women), surpassing the Administrative Support category (39.9 per cent). Of all women in the federal Public Service, 1 per cent are in the Executive category, well below the 2.9 per cent for men and the 1.9 per cent for all employees.

In contrast to the gains made by women, the representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group in the Executive category has shown little improvement over previous levels. Aboriginal peoples are now at 1.9 per cent of the Executive group compared to 1.8 per cent a year ago. Both persons with disabilities and persons in a visible minority group are at 3.0 per cent compared to 2.9 and 2.8 per cent respectively during the last fiscal year. For the first time each group now has more than 100 employees in the Executive category, representing 1.2 per cent of all persons with disabilities and 1.0 per cent of all persons in a visible minority group in the federal Public Service. The corresponding figure for Aboriginal peoples was 1.2 per cent.

Representation of the three minority designated groups remained stable in the other occupational categories. The most significant changes occurred for persons in a visible minority group where the representation share increased by 1 percentage point in both the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service categories.





Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 1998–99 by occupational category. The federal Public Service population aged slightly in 1998–99, an increase in average age from 42.5 years to 42.7 years.

The proportion of employees aged 45 and over continues to rise and now stands at 44.1 per cent, up 1.6 percentage points since 1997–98. All designated groups showed increases in the proportion of employees aged 45 and over.

The gap between men and women aged 45 and over in the federal Public Service continued to widen this year, as almost half of all men are now aged 45 and over, compared to just below 4 in 10 women. The ratio of women aged 45 and over increased again this year by 2.1 percentage points to 38.8 per cent. The average age for women was 41.7 years, one year less than the overall average age, but two years less than the average for men.

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by less than 1 percentage point to 33.3 per cent of all Aboriginal employees this year. The average age of Aboriginal employees was 40.5 years in 1998–99, making this the youngest of the four designated groups in the federal Public Service.

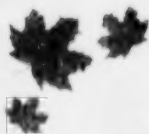
Just over 56 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over in 1998–99, up from 53.8 per cent last year. This is the highest ratio since 1993–94, when only 45 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over. Employees with disabilities also had the highest average age this year (45.4 years against 44.9 years last year).

The proportion of employees in a visible minority group who were 45 years of age or older has risen only marginally from 46.5 per cent to 46.7 per cent over the fiscal year. At 43.3 years, the average age for all employees in a visible minority group was practically the same as last year.

Departments and Agencies

Most departments and agencies experienced net increases in the sizes of their populations, turning around the reductions noted in last year's report. Only 6 of the 19 larger departments (those with 3,000 or more employees) show reductions in the size of their populations, a noteworthy change from the 15 of 19 last fiscal year.





The proportion of women in each of the large departments did not change significantly over the fiscal year. Again, the highest proportion of women was at the Royal Canadian Mounted Police (federal Public Service staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. At least one third of all employees in all but one of the large departments are women. It is only at Fisheries and Oceans that the representation of women continues to be less than 30 per cent. As noted last year, this department has a relatively high proportion of occupations that have been considered "non-traditional" for women – including fields such as engineering, natural sciences and ship's officers and crews, for example. Despite a net reduction of over 600 employees, Public Works and Government Services Canada had the largest increase in the proportion of women – up 3 percentage points to 50.2 per cent.

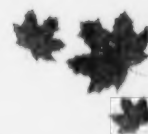
This year, 5 departments (compared to 6 in previous years) account for almost two thirds of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Revenue Canada, Correctional Service Canada and Health Canada.²

At 27.3 per cent, up from 26.1 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continues to have the highest proportion of Aboriginal employees in its departmental population. This was, again, more than three times the proportion in the next highest department, Health Canada, with 8.0 per cent. Significant gains were made at Revenue Canada, which is now second in the number of Aboriginal employees in its workforce – 823 compared to 870 at Indian and Northern Affairs Canada.

There were 18 departments with only one or no Aboriginal employees at all. While 2 of these departments – the Office of the Governor General's Secretary and the Canadian Space Agency – each had a total population of more than 100 employees, for the most part, low levels of Aboriginal representation occurred in the very small departments (i.e. 100 employees or less). Ten of these smaller departments have 30 or fewer employees. Among departments and agencies with more than 100 employees, the Canadian Human Rights Commission records the highest proportion of persons with disabilities (9.1 per cent). Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, both with 7.1 per cent, had the highest proportions among departments and agencies with more than 1,000 employees. Each of the 9 departments in which there were no employees with disabilities had a total population of less than 100 employees.

² National Defence was the sixth department last year.





Health Canada has joined Revenue Canada, Human Resources Development Canada, and Public Works and Government Services Canada as the fourth department with more than 500 employees in a visible minority group. Together, these four departments account for more than half (56.8 per cent) of all employees from this designated group in the federal Public Service. More than one third of all employees in a visible minority group work at Revenue Canada where they comprise 9.1 per cent of the total employee population. With 3,741 employees reporting that they are persons in a visible minority group – an increase of more than 1,000 persons over the fiscal year – Revenue Canada now has almost four times the number of the next highest department. In 1999 Revenue Canada becomes a separate agency outside the federal Public Service. This change in status will have a significant effect on visible minority representation in the federal Public Service. Among departments and agencies with more than 100 employees, for the second year in a row the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (18.3 per cent). With 9.9 per cent (down from 10.2 per cent a year earlier), Citizenship and Immigration Canada still leads the large departments.

Geographic Location

Data in Table 6 show that just over one third of federal Public Service employees (34.7 per cent) work in the National Capital Region, slightly more than the 33.9 per cent of a year ago. Among the designated groups, the proportion is slightly higher for women (35.9 per cent) and persons with disabilities (35.8 per cent) and slightly lower for persons in a visible minority (32.7 per cent). While there was a slight decrease from last year's proportion, more than 70 per cent of Aboriginal peoples work outside the National Capital Region.

Excluding the National Capital Region, Ontario had the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island had the highest proportion of women, with 6 in 10 employees being female. Excluding the territories, Saskatchewan (8.5 per cent) and Manitoba (8.0 per cent) had the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce. Quebec (1.0 per cent) and New Brunswick (1.4 per cent) had the lowest proportions. Persons with disabilities ranged from a low of 2.2 per cent for employees working outside Canada and 2.6 per cent in Newfoundland, to a high of 5.7 per cent in Prince Edward Island and Manitoba. As was the case for Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority employees shows considerable variation. At the high end of the spectrum is British Columbia, with



IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES


**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



11.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent.

**Distribution of Federal Public Service Employees
by Designated Group and Region of Work (%)**

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	43.8	2.0	2.6	0.4
Prince Edward Island	59.0	1.5	5.7	1.2
Nova Scotia	38.9	1.8	4.5	4.0
New Brunswick	51.9	1.4	3.6	0.8
Quebec	53.0	2.1	3.7	3.1
Ontario	52.9	2.1	4.9	7.4
Manitoba	57.2	8.0	5.7	3.8
Saskatchewan	51.2	8.5	4.8	2.7
Alberta	50.4	4.8	5.3	7.2
British Columbia	49.0	3.4	4.8	11.4
Yukon	54.4	17.3	2.8	1.4
Northwest Territories	49.9	23.4	2.8	2.9

Salary

Compared to last year, all four designated groups showed an increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more. Table 7 presents the distribution of employment equity designated groups in the federal Public Service by salary on March 31, 1999.

The overall salary distribution of federal Public Service employees has improved over last year, as the ratio of employees earning \$50,000 or more increased by 4.5 percentage points to 28.5 per cent. The ratio of women who earned \$50,000 or more has improved from 13.7 per cent of all women during the last fiscal year to 17.7 per cent in 1998-99. But the gap between the proportion of women and that of men widened again this year, as the ratio for men has also improved, rising from 34.5 per cent to 39.9 per cent. To put



11.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent.

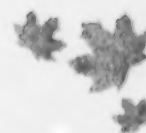
**Distribution of Federal Public Service Employees
by Designated Group and Region of Work (%)**

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	43.8	2.0	2.6	0.4
Prince Edward Island	59.0	1.5	5.7	1.2
Nova Scotia	38.9	1.8	4.5	4.0
New Brunswick	51.9	1.4	3.6	0.8
Quebec	53.0	2.1	3.7	3.1
Ontario	52.9	2.1	4.9	7.4
Manitoba	57.2	8.0	5.7	3.8
Saskatchewan	51.2	8.5	4.8	2.7
Alberta	50.4	4.8	5.3	7.2
British Columbia	49.0	3.4	4.8	11.4
Yukon	54.4	17.3	2.8	1.4
Northwest Territories	49.9	23.4	2.8	2.9

Salary

Compared to last year, all four designated groups showed an increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more. Table 7 presents the distribution of employment equity designated groups in the federal Public Service by salary on March 31, 1999.

The overall salary distribution of federal Public Service employees has improved over last year, as the ratio of employees earning \$50,000 or more increased by 4.5 percentage points to 28.5 per cent. The ratio of women who earned \$50,000 or more has improved from 13.7 per cent of all women during the last fiscal year to 17.7 per cent in 1998-99. But the gap between the proportion of women and that of men widened again this year, as the ratio for men has also improved, rising from 34.5 per cent to 39.9 per cent. To put



it in perspective, for every 9 men earning \$50,000 or more, there were 4 women earning the same. As a proportion of all employees, the ratio of women earning \$50,000 or more rose to 32.0 per cent from 28.8 per cent last year and from 24.7 per cent three years ago. The other designated groups had similar increases in the number of people earning \$50,000 or more as a percentage of all employees, with the ratio for Aboriginal employees rising from 1.6 per cent to 1.9 per cent and for persons with disabilities from 3.1 per cent to 3.7 per cent.

As a proportion of their own group, Aboriginal employees earning \$50,000 or more increased to 19.1 per cent from 14.9 per cent, and employees with disabilities from 19.2 per cent to 22.9 per cent. The proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 increased to 31.4 per cent, compared to 28.3 per cent last year. They accounted for 6.5 per cent of all employees, up from 6.1 per cent last year. The relatively high proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 or more is due largely to the heavy representation of this group in the Scientific and Professional Category.

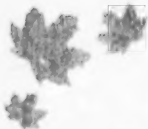
In terms of magnitude, the increase in the proportion of all employees who earned \$50,000 or more over the last fiscal year was 19.0 per cent.³ Women experienced the highest increase (29.0 per cent), followed by Aboriginal employees (28.0 per cent). While employees with disabilities were in line with the global increase at 19.0 per cent, employees in a visible minority group experienced just over half the global increase at 11.0 per cent, a smaller increase than all the other designated groups.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings – persons added to the federal Public Service payroll – between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See Technical Notes below in this chapter.) There was an increase in the share of hirings for all four designated groups compared to a year earlier. Women continue to comprise the majority of new hires as 62.0 per cent of all new employees are women, up from 60.0 per cent a year earlier. Persons in a visible minority group make up 4.4 per cent of new hires compared to 3.9 per cent a year ago; the share for Aboriginal peoples was 3.3 per cent versus 3.0 per cent and, for persons with disabilities, the increase was from 1.7 per cent to 2.3 per cent of new hires.

³ The rate of change from last year is $(28.5 - 24.0) / 24.0$ multiplied by 100.





The proportion of women entering the federal Public Service via the Administrative Support category continues to be dominant. While a little less than half of all new hires into the Public Service are made in the Administrative Support category, women still account for over 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category was practically the same as a year ago (7.0 per cent versus 7.3 per cent); however, there was a slight increase for women entering by way of the Technical Category (from 4.7 per cent to 6.2 per cent).

The continuing trend is for most persons to enter the federal Public Service as term employees (83.0 per cent of all new employees this fiscal year). The share of indeterminate employees among new hires decreased from 18.5 per cent last year to 15.1 per cent over the current review period. With respect to the designated groups, 10.7 per cent of women, 15.7 per cent of Aboriginal peoples, 13.4 per cent of persons with disabilities and 23.8 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. Compared to last year, all designated groups experienced a decline in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Of all new hires into the federal Public Service, 1 in 3 occurred in the National Capital Region. Slightly lower ratios were found for women and Aboriginal peoples, with slightly higher ratios for persons with disabilities. By contrast, 4 in 10 of all new employees in a visible minority group (42.2 per cent, down from 45.2 per cent last year) were hired in the National Capital Region.

Quebec led all areas (excluding the NCR) in both the number (2,009) and proportion (three quarters) of women hired. While 17.8 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 34.5 per cent of all new Aboriginal employees were hired in Manitoba, Saskatchewan and Alberta. British Columbia accounted for 10.2 per cent of all new hires and for 17.4 per cent of persons in a visible minority group who were hired into the Public Service.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions – appointments to positions at higher maximum levels of pay – in the 1998–99 fiscal year. (Please refer to the Technical Notes below in this chapter). All designated groups had higher shares of promotions than they did last year.

Almost 6 in 10 employees (57.6 per cent) promoted in 1998–99 were women, compared to an internal representation of 51.5 per cent. This is an improvement over last year,





when slightly over 5 in 10 (52.3 per cent) of employees promoted were women. Aboriginal peoples received 3.0 per cent of all promotions, to remain generally in line with internal representation (2.9 per cent). The situation was similar for employees from visible minority groups who obtained 6.1 per cent of all promotions, again in line with their internal representation of 5.9 per cent. For persons with disabilities, the share of promotions (3.9 per cent) remains below internal representation (4.6 per cent).

For the federal Public Service as a whole, 88.4 per cent of promotions during 1998–99 went to indeterminate employees, up from 87.2 per cent last year and 78.1 per cent a year earlier. This increase was also reflected for each of the designated groups, where more than 8 in 10 of all promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions were to the Administrative and Foreign Service category or within it. This category figured in more than half of all promotions received by women and just about half for the other designated groups. The visible minority group was the only one for which the Scientific and Professional category was in second place, accounting for more promotions than the Administrative Support category.

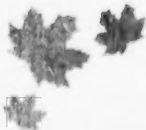
Of all promotions, 41 per cent were in the National Capital Region. This region also accounts for 42.1 per cent of the promotions received by women, 33.2 per cent by Aboriginal employees, 38.4 per cent by employees with disabilities and 35.9 per cent by employees in a visible minority group.

Separations

The final three tables (Tables 14 to 16) present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1998–99 fiscal year. There were 28,927 separations this year, up by 741 from last year.

Close to two thirds (63.5 per cent) of all separations involved persons in the designated groups, up from 62.3 per cent last year and 53.6 per cent a year earlier. Three of the four designated groups showed marginal increases in their share of separations, while visible minorities showed a negligible decline from 3.9 per cent to 3.6 per cent of all separations.

Aboriginal peoples had proportionally the highest increase in the share of separations, from 3.0 per cent to 3.6 per cent, followed by persons with disabilities and women. The share of separations of persons with disabilities increased from 3.3 per cent to



3.8 per cent. Only persons in a visible minority group experienced a decline in their share of separations from 3.9 per cent last year to 3.6 per cent this year.

Almost 60 per cent of all separations were from the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories, the two largest in the Public Service. Women made up 52.1 per cent and 83.9 per cent respectively of all separations from these groups, proportional to their representation in them.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. The rate this year for the category was 7.9 per cent.

The separations of Aboriginal employees were evenly distributed across occupational categories, ranging between 3.0 per cent and 4.1 per cent for the five non-management categories. While the separations of persons with disabilities were also evenly distributed among the non-management categories, this designated group experienced a noticeable separation rate of 6.8 per cent in the Executive category, or twice its representation rate there.

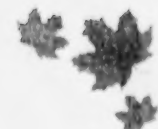
Technical Notes

The following portion of Chapter 2 presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1999. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

The Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Most of these employees are appointed according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.





The number of employees in the federal Public Service was 186,314 as of the end of March 31, 1999. This represents a decrease of 873 persons or less than 0.5 per cent from March 31, 1998. They were distributed as follows:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	178,340
Terms of fewer than three months	2,868
Casual employees	5,106
Total	186,314

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are *not* included in these tables. Their exclusion may have an impact on the figures for the representation of designated groups in some smaller departments. The statistics in this document also exclude Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, all of whom are also on the federal Public Service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1998, and ending March 31, 1999.

Federal Departments and Agencies

Under the *PSSRA*, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions, for which the Treasury Board is the employer. (See Table 5.) The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the *PSSRA*, I-I. These organizations vary in size from departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 10 employees. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees (Specified Period of Employment)

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.



In terms of the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act*, however, "employee" includes those persons hired for a fixed duration of at least three months.

Since those employed for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, the statistics in this report include only long-term employees. During the course of their employment in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from all persons being added to the federal Public Service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

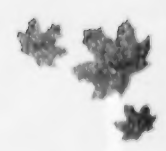
To ensure consistency in the data presented in the statistical portion of this chapter, the Treasury Board of Canada Secretariat uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the *PSSRA*, I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by the Treasury Board of Canada Secretariat. Information derived from these two sources may not accord exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as members of one or more of the designated groups.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. In some situations, employees who have self-identified in one department fail to do so or choose not to self-identify in another. Employees are given an opportunity to self-identify when they join a





department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. At any time, too, they may simply fill out a self-identification form available from employment equity co-ordinators in the department.

Terms Used in This Chapter

"Hirings" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) added to the federal Public Service payroll during the fiscal year covered by the report. It is a measure of the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

"Promotions" refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay – either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup – during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned as well as persons whose specified period of employment (term) in the federal Public Service has ended. People on leave without pay were excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they were included as separations when they left the federal Public Service. During the fiscal year April 1, 1998, to March 31, 1999, federal Public Service employment declined by approximately 1,500 employees, compared to more than 7,000 departures a year earlier.

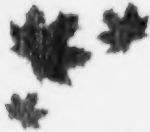
"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the federal Public Service.





List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category





Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment



TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As of March 31, 1999	178,340		91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As of March 31, 1998	179,831		90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As of March 31, 1997	186,378		92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As of March 31, 1996	201,009		96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As of March 31, 1995	217,784		103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As of March 31, 1994	224,640		105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As of March 31, 1993	221,114		102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census		48.7				1.7		4.8		8.7

Note: The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The workforce availability estimates are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

TABLE 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

	All Employees						Type of Employment					
							Indeterminate			Term 3 Months		
	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender
Federal Public Service												
Total	178,340	100.0		151,251	100.0		25,924	100.0		1,165	100.0	
Women	91,856	51.5		74,420	49.2		17,101	66.0		335	28.8	
Men	86,484	48.5		76,831	50.8		8,823	34.0		830	71.2	
Aboriginal Peoples												
Total	5,124	2.9		4,134	2.7		961	3.7		29	2.5	
Women	3,188	3.5		2,480	3.3		701	4.1		7	2.1	
Men	1,936	2.2		1,654	2.2		260	3.0		22	2.7	
Persons with Disabilities												
Total	8,137	4.6		7,378	4.9		739	2.9		20	1.7	
Women	4,059	4.4		3,605	4.8		448	2.6		6	1.8	
Men	4,078	4.7		3,773	4.9		291	3.3		14	1.7	
Persons in a Visible Minority Group												
Total	10,557	5.9		9,130	6.0		1,415	5.5		12	1.0	
Women	5,320	5.8		4,425	6.0		891	5.2		4	1.2	
Men	5,237	6.1		4,705	6.1		524	5.9		8	1.0	

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service totals for all employees, women and men, respectively.

TABLE 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

	All Employees			Type of Employment					
				Indeterminate			Term 3 Months		
	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender
Federal Public Service									
Total	178,340	100.0	100.0	151,251	100.0	100.0	25,924	100.0	100.0
Women	91,856	51.5	51.5	74,420	49.2	49.2	17,101	66.0	66.0
Men	86,484	48.5	48.5	76,831	50.8	50.8	8,823	34.0	34.0
Aboriginal Peoples									
Total	5,124	2.9	100.0	4,134	2.7	100.0	961	3.7	100.0
Women	3,188	3.5	62.2	2,480	3.3	60.0	701	4.1	72.9
Men	1,936	2.2	37.8	1,654	2.2	40.0	260	3.0	27.1
Persons with Disabilities									
Total	8,137	4.6	100.0	7,378	4.9	100.0	739	2.9	100.0
Women	4,059	4.4	49.9	3,605	4.8	48.9	448	2.6	60.6
Men	4,078	4.7	50.1	3,773	4.9	51.1	291	3.3	39.4
Persons in a Visible Minority Group									
Total	10,557	5.9	100.0	9,130	6.0	100.0	1,415	5.5	100.0
Women	5,320	5.8	50.4	4,425	6.0	48.5	891	5.2	63.0
Men	5,237	6.1	49.6	4,705	6.1	51.5	524	5.9	37.0

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service totals for all employees, women and men, respectively.

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

(PSSRA I-H Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	3,421	26.9	919	26.9	64	1.9	101	3.0	103	3.0
Scientific and Professional										
AC Actuarial Science	8	25.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG Agricultural	10	10.0	1	10.0	1	10.0	2	20.0	0	0.0
AR Architecture and Town Planning	194	22.7	44	22.7	5	2.6	4	2.1	21	10.8
AU Auditing	5,492	27.0	1,482	27.0	33	0.6	174	3.2	984	17.9
BI Biological Sciences	1,266	34.3	434	34.3	10	0.8	24	1.9	90	7.1
CH Chemistry	405	36.0	146	36.0	1	0.2	13	3.2	76	18.8
DE Dentistry	9	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DS Defence Scientific Service	435	9.7	42	9.7	0	0.0	5	1.1	26	6.0
ED Education	631	52.9	334	52.9	69	10.9	25	4.0	32	5.1
EN Engineering and Land Survey	1,995	9.0	179	9.0	14	0.7	62	3.1	271	13.6
ES Economics, Sociology and Statistics	3,302	37.3	1,233	37.3	47	1.4	94	2.8	337	10.2
FO Forestry	96	14.6	14	14.6	1	1.0	5	5.2	1	1.0
HR Historical Research	207	71	71	34.3	3	1.4	5	2.4	1	0.5
LA Law	1,671	799	799	47.8	46	2.8	51	3.1	78	4.7
LS Library Science	418	72.5	303	72.5	6	1.4	14	3.3	28	6.7
MA Mathematics	277	34.7	96	34.7	0	0.0	4	1.4	28	10.1
MD Medicine	202	25.7	52	25.7	2	1.0	12	5.9	19	9.4
MT Meteorology	482	13.5	65	13.5	2	0.4	9	1.9	20	4.1
ND Nutrition and Dietetics	26	100.0	26	100.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0
NU Nursing	1,368	84.8	1,160	84.8	118	8.6	35	2.6	85	6.2
OP Occupational and Physical Therapy	33	90.9	30	90.9	0	0.0	0	0.0	1	3.0
PC Physical Sciences	1,494	28.7	429	28.7	24	1.6	28	1.9	100	6.7

PH	Pharmacy	16	12	75.0	0	0.0	0	0.0	1	6.3
PS	Psychology	255	112	43.9	0	0.0	8	3.1	16	6.3
SE	Scientific Research	1,753	244	13.9	7	0.4	44	2.5	237	13.5
SG	Scientific Regulation	386	146	37.8	1	0.3	19	4.9	46	11.9
SW	Social Work	33	18	54.5	6	18.2	2	6.1	1	3.0
UT	University Teaching	127	10	7.9	0	0.0	2	1.6	12	9.4
VM	Veterinary Medicine	31	11	35.5	0	0.0	4	12.9	6	19.4
Total		22,622	7,495	33.1	396	1.8	646	2.9	2,517	11.1
Administrative and Foreign Service										
AS	Administrative Services	15,574	10,686	68.6	449	2.9	714	4.6	565	3.6
CO	Commerce	2,148	725	33.8	40	1.9	66	3.1	112	5.2
CS	Computer Systems Administration	10,124	3,049	30.1	140	1.4	394	3.9	847	8.4
FI	Financial Administration	2,334	1,005	43.1	62	2.7	99	4.2	216	9.3
FS	Foreign Service	1,050	304	29.0	18	1.7	25	2.4	64	6.1
IS	Information Services	1,730	1,110	64.2	36	2.1	61	3.5	44	2.5
MM	Management Trainee	173	97	56.1	2	1.2	6	3.5	15	8.7
OM	Organization and Methods	322	179	55.6	5	1.6	18	5.6	6	1.9
PE	Personnel Administration	2,888	2,075	71.8	124	4.3	214	7.4	112	3.9
PG	Purchasing and Supply	1,909	910	47.7	42	2.2	105	5.5	96	5.0
PM	Program Administration	33,123	18,019	54.4	1,116	3.4	1,938	5.9	2,194	6.6
TR	Translation	889	536	60.3	4	0.4	39	4.4	23	2.6
WP	Welfare Programs	2,194	1,103	50.3	97	4.4	75	3.4	71	3.2
Total		74,458	39,798	53.5	2,135	2.9	3,754	5.0	4,365	5.9
Technical										
AI	Air Traffic Control	14	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	465	37	8.0	4	0.9	6	1.3	9	1.9
DD	Drafting and Illustration	356	110	30.9	2	0.6	26	7.3	16	4.5
EG	Engineering and Scientific Support	5,372	1,341	25.0	99	1.8	154	2.9	213	4.0
EL	Electronics	1,151	37	3.2	13	1.1	26	2.3	34	3.0
EU	Educational Support	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	2,411	681	28.2	74	3.1	63	2.6	33	1.4
PI	Primary Products Inspection	272	48	17.6	2	0.7	13	4.8	15	5.5
PY	Photography	26	6	23.1	0	0.0	0	0.0	1	3.8
RO	Radio Operations	359	56	15.6	4	1.1	4	1.1	4	1.1
SI	Social Science Support	2,928	1,714	58.5	68	2.3	91	3.1	161	5.5

TABLE 3 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

(PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1998

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
SO Ships' Officers	879		41	4.7	10	1.1	6	0.7	7	0.8
TI Technical Inspection	1,126		81	7.2	22	2.0	35	3.1	61	5.4
Total	15,361		4,152	27.0	298	1.9	424	2.8	554	3.6
Administrative Support										
CM Communications	77		26	33.8	2	2.6	2	2.6	1	1.3
CR Clerical and Regulatory	37,225		30,775	82.7	1,443	3.9	2,375	6.4	2,246	6.0
DA Data Processing	1,589		1,266	79.7	32	2.0	79	5.0	113	7.1
OE Office Equipment Operation	33		20	60.6	2	6.1	10	30.3	1	3.0
ST Secretarial, Stenographic, Typing	4,609		4,536	98.4	136	3.0	188	4.1	224	4.9
Total	43,533		36,623	84.1	1,615	3.7	2,654	6.1	2,585	5.9
Operational										
CX Correctional Services	5,008		1,036	20.7	278	5.6	110	2.2	127	2.5
FR Firefighters	493		7	1.4	9	1.8	3	0.6	3	0.6
GL General Labour and Trades	6,067		257	4.2	131	2.2	176	2.9	93	1.5
GS General Services	3,498		1,070	30.6	106	3.0	182	5.2	104	3.0
HP Heat, Power and Stationary Plant Operation	524		8	1.5	10	1.9	28	5.3	23	4.4
HS Hospital Services	642		347	54.0	59	9.2	14	2.2	39	6.1
LI Lightkeepers	97		3	3.1	1	1.0	0	0.0	0	0.0
PR Printing Operations	127		66	52.0	2	1.6	8	6.3	5	3.9
SC Ships' Crews	1,270		51	4.0	15	1.2	9	0.7	21	1.7
SR Ship Repair	1,219		24	2.0	5	0.4	28	2.3	18	1.5
Total	18,945		2,869	15.1	616	3.3	558	2.9	433	2.3
Total Public Service	178,340		91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

TABLE 4

**Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Age Group**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	23	52.2	12	52.2	5	21.7	0	0.0	0	0.0
	35-39	151	51.0	77	51.0	5	3.3	2	1.3	6	4.0
	40-44	459	39.9	183	39.9	7	1.5	9	2.0	16	3.5
	45-49	1,041	34.8	362	34.8	26	2.5	33	3.2	26	2.5
	50-54	1,159	18.8	218	18.8	15	1.3	37	3.2	33	2.8
	55-59	484	11.6	56	11.6	5	1.0	14	2.9	17	3.5
	60-64	93	10.8	10	10.8	1	1.1	6	6.5	3	3.2
	65-69	9	11.1	1	11.1	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3,421	26.9	919	26.9	64	1.9	101	3.0	103	3.0
Scientific and Professional	20-24	132	53.0	70	53.0	0	0.0	1	0.8	15	11.4
	25-29	1,227	51.4	631	51.4	33	2.7	8	0.7	123	10.0
	30-34	2,615	48.2	1,260	48.2	69	2.6	38	1.5	288	11.0
	35-39	3,575	40.4	1,445	40.4	76	2.1	68	1.9	322	9.0
	40-44	4,276	35.1	1,502	35.1	67	1.6	130	3.0	404	9.4
	45-49	4,580	29.0	1,328	29.0	72	1.6	150	3.3	449	9.8
	50-54	3,640	22.5	818	22.5	55	1.5	136	3.7	412	11.3
	55-59	1,833	18.6	341	18.6	20	1.1	88	4.8	303	16.5
	60-64	564	14.0	79	14.0	4	0.7	19	3.4	164	29.1
	65-69	146	11.6	17	11.6	0	0.0	6	4.1	31	21.2
Total		22,622	33.1	7,495	33.1	396	1.8	646	2.9	2,517	11.1



TABLE 4 (cont'd)

**Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Age Group**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service	16-19	9	22.2	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	1,048	48.5	508	2.1	22	0.4	4	0.4	75	7.2
	25-29	4,506	53.2	2,396	3.7	168	1.9	85	1.9	388	8.6
	30-34	8,414	54.7	4,599	3.9	327	2.5	211	2.5	721	8.6
	35-39	12,551	59.1	7,420	3.4	424	4.1	518	4.1	751	6.0
	40-44	15,846	59.6	9,442	2.9	466	5.0	788	5.0	682	4.3
	45-49	17,101	52.7	9,020	2.3	399	6.2	1,059	6.2	706	4.1
	50-54	10,364	44.5	4,616	2.3	237	7.1	736	7.1	572	5.5
	55-59	3,566	40.6	1,447	2.2	77	7.8	279	7.8	327	9.2
	60-64	843	34.2	288	1.8	15	6.8	57	6.8	114	13.5
	65-69	183	26.8	49	0.0	0	8.7	16	8.7	24	13.1
	70+	27	40.7	11	0.0	0	3.7	1	3.7	5	18.5
Total		74,458	53.5	39,798	2.9	2,135	5.0	3,754	5.0	4,365	5.9
Technical	16-19	12	33.3	4	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	187	54.5	102	2.1	4	0.0	0	0.0	9	4.8
	25-29	921	48.6	448	3.6	33	0.9	8	0.9	39	4.2
	30-34	1,588	36.3	577	3.5	56	1.5	24	1.5	66	4.2
	35-39	2,609	31.0	808	2.1	56	1.8	47	1.8	84	3.2
	40-44	3,175	27.9	886	1.9	60	2.7	86	2.7	91	2.9
	45-49	3,299	24.1	794	1.6	52	3.6	120	3.6	87	2.6
	50-54	2,283	15.9	363	1.0	23	3.9	90	3.9	82	3.6
	55-59	931	14.3	133	1.0	9	3.7	34	3.7	60	6.4
	60-64	293	10.6	31	1.4	4	3.8	11	3.8	28	9.6
	65-69	51	7.8	4	2.0	1	5.9	3	5.9	7	13.7
	70+	12	16.7	2	0.0	0	8.3	1	8.3	1	8.3
Total		15,361	27.0	4,152	1.9	298	2.8	424	2.8	554	3.6

Administrative Support

16-19	77	53	68.8	1	1.3	1	1.3	2	2.6
20-24	1,160	904	77.9	73	6.3	13	1.1	66	5.7
25-29	2,841	2,266	79.8	183	6.4	58	2.0	174	6.1
30-34	4,801	3,969	82.7	246	5.1	204	4.2	294	6.1
35-39	7,840	6,718	85.7	313	4.0	405	5.2	369	4.7
40-44	9,413	8,021	85.2	334	3.5	610	6.5	433	4.6
45-49	8,500	7,098	83.5	241	2.8	643	7.6	490	5.8
50-54	5,519	4,699	85.1	144	2.6	454	8.2	414	7.5
55-59	2,500	2,165	86.6	62	2.5	188	7.5	244	9.8
60-64	728	615	84.5	17	2.3	66	9.1	87	12.0
65-69	122	89	73.0	1	0.8	10	8.2	9	7.4
70+	32	26	81.3	0	0.0	2	6.3	3	9.4
Total	43,533	36,623	84.1	1,615	3.7	2,654	6.1	2,585	5.9

Operational

16-19	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	323	138	42.7	9	2.8	0	0.0	4	1.2
25-29	1,078	351	32.6	55	5.1	13	1.2	24	2.2
30-34	1,693	385	22.7	103	6.1	23	1.4	42	2.5
35-39	3,023	532	17.6	102	3.4	76	2.5	62	2.1
40-44	4,111	496	12.1	122	3.0	131	3.2	75	1.8
45-49	4,050	402	9.9	82	2.0	127	3.1	90	2.2
50-54	2,729	305	11.2	68	2.5	107	3.9	82	3.0
55-59	1,461	186	12.7	54	3.7	58	4.0	35	2.4
60-64	409	65	15.9	20	4.9	19	4.6	17	4.2
65-69	51	2	3.9	1	2.0	4	7.8	2	3.9
70+	10	4	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	18,945	2,869	15.1	616	3.3	558	2.9	433	2.3



TABLE 4 (cont'd)

**Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Age Group**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Federal Public Service	16-19	105	59.0	62	1.0	1	1.0	1	1.0	2	1.9
	20-24	2,850	60.4	1,722	3.8	108	3.8	18	0.6	169	5.9
	25-29	10,574	57.6	6,092	4.5	472	4.5	172	1.6	748	7.1
	30-34	19,134	56.5	10,802	4.2	806	4.2	500	2.6	1,411	7.4
	35-39	29,749	57.1	17,000	3.3	976	3.3	1,116	3.8	1,594	5.4
	40-44	37,280	55.1	20,530	2.8	1,056	2.8	1,754	4.7	1,701	4.6
	45-49	38,571	49.3	19,004	2.3	872	2.3	2,132	5.5	1,848	4.8
	50-54	25,694	42.9	11,019	2.1	542	2.1	1,560	6.1	1,595	6.2
	55-59	10,775	40.2	4,328	2.1	227	2.1	661	6.1	986	9.2
	60-64	2,930	37.1	1,088	2.1	61	2.1	178	6.1	413	14.1
	65-69	562	28.8	162	0.5	3	0.5	39	6.9	75	13.3
	70+	116	40.5	47	0.0	0	0.0	6	5.2	15	12.9
Total Federal Public Service		178,340	51.5	91,856	2.9	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Revenue Canada	41,048	55.1	22,624	55.1	823	2.0	2,130	5.2	3,741	9.1
Human Resources Development Canada	20,740	70.6	14,647	70.6	588	2.8	1,480	7.1	968	4.7
National Defence ¹	15,591	35.2	5,486	35.2	268	1.7	573	3.7	435	2.8
Correctional Service Canada	12,361	39.5	4,887	39.5	476	3.9	398	3.2	349	2.8
Public Works and Government Services Canada	10,476	50.2	5,255	50.2	210	2.0	631	6.0	706	6.7
Fisheries and Oceans ²	8,499	26.5	2,253	26.5	129	1.5	164	1.9	217	2.6
Health Canada	6,004	64.8	3,889	64.8	426	7.1	315	5.3	545	9.1
Statistics Canada	5,081	49.9	2,535	49.9	59	1.2	132	2.6	388	7.6
Industry Canada	4,714	47.5	2,237	47.5	82	1.7	198	4.2	268	5.7
Environment Canada	4,608	37.4	1,722	37.4	70	1.5	114	2.5	284	6.2
Agriculture and Agri-Food Canada	4,414	43.0	1,899	43.0	50	1.1	120	2.7	206	4.7
Department of Canadian Heritage	4,333	46.8	2,026	46.8	177	4.1	133	3.1	83	1.9
Transport Canada	4,246	38.5	1,636	38.5	81	1.9	152	3.6	216	5.1
Citizenship and Immigration Canada	3,789	60.1	2,277	60.1	73	1.9	193	5.1	376	9.9
Natural Resources Canada	3,769	36.2	1,366	36.2	58	1.5	121	3.2	253	6.7
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	3,521	80.6	2,838	80.6	145	4.1	248	7.0	150	4.3
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,238	43.9	1,420	43.9	71	2.2	121	3.7	164	5.1
Indian and Northern Affairs Canada	3,182	60.3	1,918	60.3	870	27.3	91	2.9	174	5.5
Veterans Affairs Canada	3,127	67.5	2,111	67.5	81	2.6	154	4.9	168	5.4
Department of Justice Canada	2,791	62.8	1,753	62.8	86	3.1	89	3.2	143	5.1

TABLE 5 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian International Development Agency	1,229	54.8	673	2.0	24	4.8	59	75	6.1	
Public Service Commission of Canada	1,221	63.6	777	2.5	31	7.1	87	67	5.5	
Immigration and Refugee Board	826	66.2	547	1.8	15	3.1	26	151	18.3	
Department of Finance Canada	812	48.6	395	1.1	9	2.8	23	51	6.3	
Treasury Board of Canada Secretariat	680	57.2	389	1.6	11	5.0	34	38	5.6	
Canadian Grain Commission	649	31.6	205	2.3	15	4.5	29	39	6.0	
National Archives of Canada	643	46.2	297	2.3	15	2.5	16	14	2.2	
Passport Office	599	72.8	436	1.3	8	2.5	15	19	3.2	
Prairie Farm Rehabilitation Administration	585	27.0	158	2.6	15	0.9	5	6	1.0	
Privy Council Office	581	59.2	344	2.8	16	4.0	23	12	2.1	
National Library of Canada	438	67.1	294	2.7	12	4.1	18	19	4.3	
Atlantic Canada Opportunities Agency	404	50.7	205	1.7	7	4.5	18	6	1.5	
Registry of the Federal Court of Canada	403	65.0	262	1.5	6	6.2	25	24	6.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	387	60.7	235	1.6	6	4.7	18	13	3.4	
Canadian Space Agency	322	37.3	120	0.3	1	0.6	2	25	7.8	
Western Economic Diversification Canada	288	53.8	155	2.1	6	4.5	13	16	5.6	
Canada Economic Development for Quebec Regions	276	55.8	154	1.1	3	2.5	7	8	2.9	
National Parole Board	265	79.6	211	3.4	9	5.7	15	7	2.6	
Solicitor General Canada	246	56.9	140	2.4	6	2.8	7	4	1.6	
Canadian Transportation Agency	240	57.5	138	2.5	6	7.1	17	11	4.6	
Office of the Chief Electoral Officer	229	47.6	109	0.9	2	3.5	8	4	1.7	

Transportation Safety Board of Canada	205	67	32.7	2	1.0	8	3.9	7	3.4
Canadian Human Rights Commission	198	136	68.7	10	5.1	18	9.1	19	9.6
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	147	89	60.5	4	2.7	6	4.1	6	4.1
Office of the Secretary to the Governor General	128	77	60.2	0	0.0	11	8.6	3	2.3
Office of the Commissioner of Official Languages	123	72	58.5	3	2.4	5	4.1	3	2.4
Tax Court of Canada	112	73	65.2	4	3.6	4	3.6	4	3.6
Status of Women Canada	104	100	96.2	4	3.8	6	5.8	16	15.4
Canadian International Trade Tribunal	81	40	49.4	1	1.2	1	1.2	4	4.9
Offices of the Information and Privacy Commissioners	79	43	54.4	2	2.5	4	5.1	2	2.5
Canada Industrial Relations Board	74	52	70.3	1	1.4	3	4.1	3	4.1
Canadian Dairy Commission	68	32	47.1	0	0.0	0	0.0	1	1.5
Canadian Centre for Management Development	66	49	74.2	1	1.5	3	4.5	1	1.5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	51	29	56.9	1	2.0	2	3.9	1	2.0
Canada Information Office	50	30	60.0	0	0.0	1	2.0	5	10.0
International Joint Commission	30	14	46.7	0	0.0	0	0.0	1	3.3
Patented Medicine Prices Review Board	30	17	56.7	0	0.0	0	0.0	2	6.7
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	12	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	15	9	60.0	0	0.0	1	6.7	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	9	3	33.3	0	0.0	1	11.1	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	9	7	77.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	8	5	62.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	6	3	50.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	5	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	5	1	20.0	0	0.0	0	0.0	2	40.0
Total	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

¹ Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

² Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	4,001	43.8	1,753	43.8	79	2.0	106	2.6	18	0.4
Prince Edward Island	2,229	59.0	1,314	59.0	34	1.5	126	5.7	27	1.2
Nova Scotia	8,825	38.9	3,435	38.9	155	1.8	394	4.5	351	4.0
New Brunswick	5,802	51.9	3,009	51.9	82	1.4	208	3.6	44	0.8
Quebec (less NCR*)	23,933	51.3	12,283	51.3	250	1.0	687	2.9	518	2.2
NCR* (Quebec)	15,057	55.7	8,381	55.7	584	3.9	759	5.0	700	4.6
NCR*	61,811	53.3	32,963	53.3	1,435	2.3	2,912	4.7	3,447	5.6
Ontario (less NCR*)	28,681	53.3	15,300	53.3	731	2.5	1,558	5.4	2,853	9.9
NCR* (Ontario)	46,754	52.6	24,582	52.6	851	1.8	2,153	4.6	2,747	5.9
Manitoba	7,905	57.2	4,525	57.2	629	8.0	453	5.7	303	3.8
Saskatchewan	4,446	51.2	2,276	51.2	376	8.5	213	4.8	121	2.7
Alberta	10,535	50.4	5,312	50.4	503	4.8	560	5.3	763	7.2
British Columbia	17,753	49.0	8,695	49.0	609	3.4	861	4.8	2,025	11.4
Yukon	502	54.4	273	54.4	87	17.3	14	2.8	7	1.4
Northwest Territories	581	49.9	290	49.9	136	23.4	16	2.8	17	2.9
Outside Canada	1,336	32.0	428	32.0	18	1.3	29	2.2	63	4.7
Total	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

* National Capital Region

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	CUM %	#	%	#	%	#	%	#	%
19,999	26	0.0	14	53.8	0	0.0	2	7.7	2	7.7
20,000 - 24,999	2,459	1.4	1,604	65.2	83	3.4	114	4.6	62	2.5
25,000 - 29,999	16,832	10.8	11,351	67.4	615	3.7	1,082	6.4	924	5.5
30,000 - 34,999	34,675	30.3	24,118	69.6	1,306	3.8	1,665	4.8	1,939	5.6
35,000 - 39,999	29,210	46.7	17,404	59.6	938	3.2	1,283	4.4	1,679	5.7
40,000 - 44,999	26,700	61.6	13,467	50.4	708	2.7	1,303	4.9	1,503	5.6
45,000 - 49,999	17,656	71.5	7,660	43.4	493	2.8	824	4.7	1,134	6.4
50,000 - 54,999	13,743	79.2	5,417	39.4	348	2.5	517	3.8	853	6.2
55,000 - 59,999	10,873	85.3	3,918	36.0	240	2.2	463	4.3	746	6.9
60,000 - 64,999	7,034	89.3	2,192	31.2	121	1.7	246	3.5	543	7.7
65,000 - 69,999	7,372	93.4	1,978	26.8	138	1.9	261	3.5	476	6.5
70,000 - 74,999	3,489	95.4	941	27.0	42	1.2	120	3.4	230	6.6
75,000 - 79,999	3,056	97.1	586	19.2	31	1.0	83	2.7	220	7.2
80,000 - 84,999	1,354	97.8	355	26.2	17	1.3	51	3.8	64	4.7
85,000 - 89,999	1,617	98.7	335	20.7	19	1.2	54	3.3	100	6.2
90,000 - 94,999	487	99.0	123	25.3	7	1.4	19	3.9	22	4.5
95,000 - 99,999	811	99.5	172	21.2	5	0.6	25	3.1	37	4.6
100,000	946	100.0	221	23.4	13	1.4	25	2.6	23	2.4
Total	178,340	100.0	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
										100.0

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service and for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons In a Visible Minority Group	
	#	CUM %	#	%	#	%	#	%	#	%
19,999	26	0.0	14	53.8	0	0.0	2	7.7	2	7.7
20,000 - 24,999	2,459	1.4	1,604	65.2	83	3.4	114	4.6	62	2.5
25,000 - 29,999	16,832	10.8	11,351	67.4	615	3.7	1,082	6.4	924	5.5
30,000 - 34,999	34,675	30.3	24,118	69.6	1,306	3.8	1,665	4.8	1,939	5.6
35,000 - 39,999	29,210	46.7	17,404	59.6	938	3.2	1,283	4.4	1,679	5.7
40,000 - 44,999	26,700	61.6	13,467	50.4	708	2.7	1,303	4.9	1,503	5.6
45,000 - 49,999	17,656	71.5	7,660	43.4	493	2.8	824	4.7	1,134	6.4
50,000 - 54,999	13,743	79.2	5,417	39.4	348	2.5	517	3.8	853	6.2
55,000 - 59,999	10,873	85.3	3,918	36.0	240	2.2	463	4.3	746	6.9
60,000 - 64,999	7,034	89.3	2,192	31.2	121	1.7	246	3.5	543	7.7
65,000 - 69,999	7,372	93.4	1,978	26.8	138	1.9	261	3.5	476	6.5
70,000 - 74,999	3,489	95.4	941	27.0	42	1.2	120	3.4	230	6.6
75,000 - 79,999	3,056	97.1	586	19.2	31	1.0	83	2.7	220	7.2
80,000 - 84,999	1,354	97.8	355	26.2	17	1.3	51	3.8	64	4.7
85,000 - 89,999	1,617	98.7	335	20.7	19	1.2	54	3.3	100	6.2
90,000 - 94,999	487	99.0	123	25.3	7	1.4	19	3.9	22	4.5
95,000 - 99,999	811	99.5	172	21.2	5	0.6	25	3.1	37	4.6
100,000	946	100.0	221	23.4	13	1.4	25	2.6	23	2.4
Total	178,340	100.0	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
										100.0

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service and for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

TABLE 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	488	65.4	319	2.0	10	1.8	9	0.4	2	0.4
Prince Edward Island	140	73.6	103	0.0	0	2.9	4	0.0	0	0.0
Nova Scotia	512	48.0	246	2.7	14	1.8	9	4.1	21	4.1
New Brunswick	607	62.9	382	1.0	6	1.2	7	0.2	1	0.2
Quebec (less NCR*)	2,678	75.0	2,009	0.7	20	2.4	63	1.4	37	1.4
NCR* (Quebec)	1,150	55.8	642	6.0	69	2.0	23	4.3	50	4.3
NCR*	5,088	56.3	2,866	2.7	135	2.9	146	6.1	308	6.1
Ontario (less NCR*)	2,348	61.3	1,439	3.2	75	2.1	49	4.4	103	4.4
NCR* (Ontario)	3,938	56.5	2,224	1.7	66	3.1	123	6.6	258	6.6
Manitoba	1,377	72.8	1,003	8.4	115	3.6	50	5.7	79	5.7
Saskatchewan	616	48.5	299	7.3	45	1.3	8	1.0	6	1.0
Alberta	987	56.2	555	3.1	31	0.7	7	4.7	46	4.7
British Columbia	1,711	64.0	1,095	3.6	62	1.6	27	7.4	127	7.4
Yukon	95	51.6	49	13.7	13	1.1	1	0.0	0	0.0
Northwest Territories	121	47.1	57	22.3	27	0.8	1	0.0	0	0.0
Outside Canada	5	20.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	16,773	62.1	10,423	3.3	553	2.3	381	730	4.4	4.4

* National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each region.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	38	21.1	8	21.1	1	2.6	0	0.0	4	10.5
Scientific and Professional	1,574	48.3	761	48.3	63	4.0	18	1.1	117	7.4
Administrative and Foreign Service	3,948	47.8	1,886	47.8	114	2.9	59	1.5	235	6.0
Technical	1,381	46.7	645	46.7	33	2.4	16	1.2	51	3.7
Administrative Support	7,777	84.3	6,557	84.3	276	3.5	267	3.4	302	3.9
Operational	2,055	27.5	566	27.5	66	3.2	21	1.0	21	1.0
Total	16,773	62.1	10,423	62.1	553	3.3	381	2.3	730	4.4

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999.
 (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,533	44.1	1,117	44.1	87	3.4	51	2.0	174	6.9
Term (three months or more)	13,913	65.8	9,153	65.8	453	3.3	329	2.4	555	4.0
Seasonal	327	46.8	153	46.8	13	4.0	1	0.3	1	0.3
Total	16,773	62.1	10,423	62.1	553	3.3	381	2.3	730	4.4

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	554	55.2	306	55.2	15	2.7	17	3.1	5	0.9
Prince Edward Island	230	65.2	150	65.2	6	2.6	20	8.7	3	1.3
Nova Scotia	1,125	50.7	570	50.7	30	2.7	41	3.6	42	3.7
New Brunswick	635	57.8	367	57.8	8	1.3	24	3.8	6	0.9
Quebec (less NCR*)	3,004	58.7	1,762	58.7	28	0.9	77	2.6	85	2.8
NCR* (Quebec)	3,000	61.6	1,849	61.6	133	4.4	117	3.9	114	3.8
NCR*	11,376	58.8	6,695	58.8	273	2.4	413	3.6	599	5.3
Ontario (less NCR*)	4,091	61.8	2,529	61.8	99	2.4	205	5.0	504	12.3
NCR* (Ontario)	8,376	57.9	4,846	57.9	140	1.7	296	3.5	485	5.8
Manitoba	1,039	60.6	630	60.6	96	9.2	53	5.1	27	2.6
Saskatchewan	636	60.1	382	60.1	57	9.0	24	3.8	8	1.3
Alberta	1,582	53.1	840	53.1	68	4.3	67	4.2	95	6.0
British Columbia	2,932	50.2	1,471	50.2	93	3.2	126	4.3	281	9.6
Yukon	72	63.9	46	63.9	12	16.7	1	1.4	0	0.0
Northwest Territories	114	48.2	55	48.2	34	29.8	3	2.6	2	1.8
Outside Canada	203	39.9	81	39.9	2	1.0	5	2.5	13	6.4
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

* National Capital Region

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that region. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)

The total includes information on employees for whom the region of work was unspecified.

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	646	33.9	219	33.9	18	2.8	11	1.7	19	2.9
Scientific and Professional	3,212	38.9	1,250	38.9	45	1.4	68	2.1	375	11.7
Administrative and Foreign Service	13,445	61.5	8,267	61.5	417	3.1	573	4.3	815	6.1
Technical	2,238	32.5	728	32.5	49	2.2	57	2.5	71	3.2
Administrative Support	5,927	83.5	4,949	83.5	243	4.1	337	5.7	349	5.9
Operational	1,887	17.3	326	17.3	47	2.5	30	1.6	35	1.9
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)

The total includes information on the 238 employees for whom the occupational category was unknown.

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	24,392	56.3	13,744	56.3	692	2.8	981	4.0	1,476	6.1
Term (three months or more)	3,201	66.9	2,140	66.9	129	4.0	95	3.0	194	6.1
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)



TABLE 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	1,349	43.4	585	7.2	97	1.4	19	5	0.4	
Prince Edward Island	268	48.9	131	1.1	3	4.1	11	1	0.4	
Nova Scotia	1,785	36.1	645	1.7	31	4.8	86	54	3.0	
New Brunswick	801	42.3	339	1.4	11	2.5	20	3	0.4	
Quebec (less NCR*)	5,707	60.9	3,476	1.2	68	2.9	168	70	1.2	
NCR* (Quebec)	1,494	49.4	738	4.7	70	5.6	84	53	3.5	
NCR* 6,344	3,246	148	51.2	302	4.8	329	5.2			
Ontario (less NCR*)	3,930	51.3	2,015	3.7	144	3.7	144	193	4.9	
NCR* (Ontario)	4,850	51.7	2,508	1.6	78	4.5	218	276	5.7	
Manitoba	1,975	65.5	1,293	6.5	129	5.1	101	105	5.3	
Saskatchewan	1,061	48.6	516	6.7	71	3.8	40	10	0.9	
Alberta	2,065	48.5	1,002	5.1	106	3.7	77	56	2.7	
British Columbia	3,198	54.2	1,733	4.2	134	3.3	105	206	6.4	
Yukon	212	51.9	110	18.4	39	1.9	4	0	0.0	
Northwest Territories	185	49.7	92	34.1	63	3.2	6	1	0.5	
Outside Canada	47	27.7	13	0.0	0	4.3	2	0	0.0	
Total	28,927	52.5	15,196	3.6	1,044	3.8	1,085	1,033	3.6	

* National Capital Region

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	278	18.3	51	18.3	2	0.7	19	6.8	5	1.8
Scientific and Professional	2,030	38.0	771	38.0	68	3.3	60	3.0	160	7.9
Administrative and Foreign Service	7,048	52.1	3,672	52.1	240	3.4	296	4.2	280	4.0
Technical	3,082	31.3	966	31.3	92	3.0	80	2.6	80	2.6
Administrative Support	10,081	83.9	8,460	83.9	378	3.7	459	4.6	432	4.3
Operational	6,408	19.9	1,276	19.9	264	4.1	171	2.7	76	1.2
Total	28,927	52.5	15,196	52.5	1,044	3.6	1,085	3.8	1,033	3.6

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)

TABLE 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	14,338	41.9	6,004	41.9	514	3.6	700	4.9	535	3.7
Term (three months or more)	12,989	66.2	8,605	66.2	461	3.5	351	2.7	495	3.8
Seasonal	1,600	36.7	587	36.7	69	4.3	34	2.1	3	0.2
Total	28,927	52.5	15,196	52.5	1,044	3.6	1,085	3.8	1,033	3.6

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999.
(See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)



CHAPTER 3

EMPLOYMENT EQUITY IN THE WORKPLACE

Regardless of size, every department or agency needs to promote employment equity and diversity. Every effort brings the federal Public Service closer to its goal. In 1998-99 federal departments and agencies demonstrated their commitment to achieving a workplace representative of the diversity of Canada and to ensuring that every qualified Canadian has an equal opportunity for employment in the federal Public Service.

Federal departments and agencies also continued to meet their obligations pursuant to the *Employment Equity Act*. Yet they are aware that they need to go beyond legislated requirements to foster cultural change and guarantee that employment equity measures have a long-term effect. These additional measures will heighten awareness among employees and strengthen the global commitment to employment equity.

In recognition of this engagement, Treasury Board of Canada Secretariat will soon be dedicating a section of its employment equity Web site to the initiatives of the federal departments and agencies. In the meantime, we are pleased to present the following noteworthy initiatives.

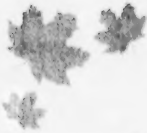
Initiatives of the Departments and Agencies

Renewal of the Public Service

In many departments and agencies, human resources activities centred on the renewal of the federal Public Service. In setting the stage for the future, plans were made to recruit, promote and retain knowledge workers representative of Canadian society. Here is a sample of what was done across the Public Service.

Environment Canada launched the Women, Environment, Science and Technology project to foster the participation of women and address the barriers they face in the department's science and technology community. The project focused on the development of long-term solutions to the barriers identified. It will also address such issues as the recruitment and retention of women in science and technology; the conditions of work; the balancing of work and family life; strategies to regain skills





when returning to work from care, nurturing and maternity leaves; and means to maintain those skills through career development, training and advancement.

As part of its corporate renewal objectives, the **Atlantic Canada Opportunities Agency** implemented an Executive Development Program to address the promotion and career development of its professional employees. The program integrates employment equity objectives to address the under-representation of designated groups in the management cadre.

Agriculture and Agri-Food Canada shaped its recruitment practices to attract and retain a departmental workforce whose diversity more closely mirrors the availability of designated group members in Canada's labour force. Its Human Resources Branch, working with the **Public Service Commission**, established partnerships for other branches within the department to facilitate their access to inventories of designated group members. To enrich the pool of candidates from which to recruit, some branches have expanded the area of selection for competition beyond the usual geographic requirement. The department also participated in the Line 1000 Job Fair for persons with disabilities. This resulted in the establishment of the department's first inventory of job-seekers from this group: 142 resumes were collected and distributed to appropriate human resources units within the department.

Statistics Canada has developed inventories of Aboriginal job applicants and of applicants with disabilities in an effort to increase recruitment opportunities for these groups.

Fisheries and Oceans remained committed to rejuvenating and diversifying its workforce in the area of science and technology. Indeed, it is a proud and active partner with this professional sector, and it has sponsored ninety-three internships through the Management Trainee Program. Thirty-eight of these interns (40.9 per cent) were members of designated groups.

Industry Canada continued to lead the way in the development of bridging programs. Following its successful CS Bridging Program for the computer science field, it has developed an SI Bridging Program for the social science support field that will enable employees in the female-dominated Administrative Support category to be promoted to officer positions. As part of its efforts to improve the representation of women in the department, it is making sure that at least one woman is included on selection boards





for external competitions in the Scientific and Professional and the Operational and Technical occupational categories. This practice is also followed for recruiting in the Executive category.

Veterans Affairs Canada recruited students from the designated groups under the Employment Equity Student Program. The students are invited to return for three consecutive years in which they are provided with tasks at progressively higher levels, until they are fully trained in areas where a shortage of skills has been identified. This provides an excellent pool of candidates from which the department recruits.

Canada Economic Development for Quebec Regions placed a particular emphasis on career and professional development. Three per cent of its budget was allocated to supporting employees in their professional development. With this type of assistance, several designated group members, formerly in the female-dominated Administrative Support category, earned the qualifications to attain CO-2 level positions in the field of commerce.

In February 1999 the **Canadian International Development Agency** developed its Employment Equity Recruitment Program. The program's objective is to facilitate the achievement of the agency's representation objectives for Aboriginal peoples, members of a visible minority group and persons with disabilities. It has done so by implementing a program of special measures pursuant to section 5.1 of the *Public Service Employment Act*. The proposal has been presented to the Commissioners of the Public Service Commission for approval.

The **Department of Justice Canada** dealt with the retention of designated group employees, with special emphasis on those in term employment, by introducing a number of measures such as a retention policy and the conversion of a number of term positions to indeterminate status. Justice also considered the possibility of re-establishing exit interviews. It revised its guidelines for the determination of lawyers' salaries to count maternity leave towards years of practice. The Employment Equity Steering Committee and the Human Resources Division of the department reviewed the criteria for the selection of articling students to ensure that there are no systemic barriers. The objectives of this review were to research various national employers' selection criteria, to develop consistent national standards for the selection of articling students and to ensure diversity on selection boards.





At **Correctional Service Canada** a proposal was submitted to the Partnership Fund of the Employment Equity Positive Measures Program for the recruitment, promotion and retention of Aboriginal employees in a variety of employment categories. A pilot project in Saskatchewan was successful in assembling a class of 25 Aboriginal candidates who will undergo training for positions as correctional officers. This project was designed as part of a partnership between the Nekaneet First Nations band and the department's Prairies regional office. Both are sharing the costs.

One of the achievements of the **Department of Canadian Heritage** in human resources management was the continued integration of employment equity in all the ongoing activities of its Human Resources Branch. Employment equity is now a consideration in strategic research and development, resource development, services for senior management, internal information management services, operational programs and staffing operations. For example, the department completed a comprehensive "Bilan Social" providing an overview of the health of the organization, staffing activities and employee training and development. Prepared twice a year and designed to help managers improve their human resources planning, the "Bilan Social" is a detailed analysis of personnel. It provides, among other things, an accurate snapshot of the situation of the designated groups in each of the department's five key sectors of activity.


Mentoring and Retaining Employees

In an effort to implement plans for the retention of employees from designated groups, departments and agencies have made wide use of mentors. Others have used the services of facilitators or ombudsmen.

Canadian Grain Commission employees participated in the mentoring of Aboriginal students and students from visible minority groups at the Technical Vocational High School in Winnipeg, Manitoba. During "Portfolio Day" at the high school, mock interviews were conducted based on the students' work during the year. This initiative provided them with experience to help them enter the workforce.

Industry Canada's Ontario regional office piloted a mentoring program targeting members of the designated groups. This will add a new dimension of diversity management to an already successful mentoring program there.





of \$10,000 was approved at commission headquarters for training, travel and the purchase of educational material. As well, the regional directors at the Commission allocated funds for the training of local committee members.

The **Department of Canadian Heritage** relies on the active participation of its four employment equity advisory committees. Co-chaired by assistant deputy ministers chosen by their members, these committees not only play a support role, but also serve as a forum in which to raise the awareness of employees and to advise senior management on employment equity issues. Of note for 1998–99 is the annual conference of the Committee for Equal Access and Participation. Held in Hull, Quebec, on March 25 and 26, 1999, the conference raised the awareness of the department's employees and managers concerning questions of interest to members of visible minorities. Some 150 participants – including representatives from various departments and central agencies – had an opportunity to hear prominent speakers and to exchange views on subjects of mutual interest. The conference was a resounding success. The Aboriginal Working Group also held an annual conference, which brought together some 30 employees from around the country in Whitehorse, Yukon. The Group reviewed its annual work plan and completed a report card on progress. It also organized activities during Aboriginal Awareness Week and National Aboriginal Day (June 21, 1998). The Group succeeded in establishing a network of contacts among its members throughout the country.

The **Canadian Space Agency** re-established its Employment Equity Consultative Committee and made its employment equity program more visible by developing an employment equity Intranet site. The site features information on each designated group, minutes of the committee meetings and other items related to diversity management.

National Defence has established structures for consultation on employment equity. In 1998–99 it strengthened its employment equity advisory committees. The Defence Diversity Council extended a standing invitation to the four Defence Advisory Groups to attend all of their meetings. The Council meets three times a year and provides a corporate strategic framework for the management of diversity within the department and the Canadian Forces. Members of the advisory committees are included on an ongoing basis in national events related to employment equity. To recognize fully the four Defence Advisory Groups, the Defence Diversity Council gave them national terms of reference, approved funding to support the groups' activities and created an Advisory Group Secretariat to provide administrative support.






Consultations with unions and/or employee representatives continued to take place on a regular basis at **Natural Resources Canada**. Women and Aboriginal employees currently have three separate networks or forums for discussion: the Interdepartmental Working Group on Women in Federal Science and Technology, the Earth Sciences Sector's Women's Network and the Wagmatcook Round Table (in association with the Wagmatcook First Nation).

Regional and Community Outreach

Many outreach activities have been carried out by federal departments and agencies in 1998-99, making their presence tangible in the regions and communities they serve.

Revenue Canada recognized the necessity of becoming representative as part of sound business practices and looked at the integration of diversity into its overall management. This led to collaboration with community organizations and educational institutions to improve equity group representation and awareness. Such outreach activities are the cornerstone of recruitment from designated groups. Partnerships open doors and increase access to candidates from pools of highly skilled talent in the designated groups. An alliance termed Partners in Equity was formed in the department's Pacific region. A network of community organizations, the provincial government, other federal departments and support groups, Partners in Equity created innovative programs and provided shared-learning opportunities.

At **Public Works and Government Services Canada** the Supply Operations Services Branch, along with the Human Resources Branch and the Assembly of Manitoba Chiefs, developed initiatives for the transfer of procurement knowledge to Aboriginal businesses. The Minister of the department and representatives of the Assembly of Manitoba Chiefs launched the program, entitled Transfer of Knowledge Initiatives, in November 1998. The program consists of three different pilot projects geared to non-employees of the department. The components are: Kikinaweyenimàn (Internship Program), Wàwàbandjige (Training Opportunities) and Wìdòkàgewin (Temporary Assistance). The Internship Program provides Aboriginal interns, sponsored and employed by an Aboriginal business or organization, with training on procurement complemented by four six-month assignments with the department for up to two years. The Training Opportunities project provides for four to six seats in procurement courses offered across the country on a first-come, first-served basis. Under the Temporary



Assistance project, procurement specialists are available for assignments of one, two, or three weeks to help meet the procurement needs of Aboriginal organizations or businesses. The department pays the related costs for all projects.

Parks Canada Agency worked on the establishment of an Aboriginal Secretariat to assist managers in forming relationships with local Aboriginal groups. An official announcement from the Secretary of State for Parks Canada Agency is expected in April 1999. The Secretariat would mean the creation of a network of approximately 40 people across Canada who deal with Aboriginal groups in the vicinity of a national park or historic or heritage site.

In 1998-99 **Correctional Service Canada (CSC)** submitted for approval its Recruitment Outreach to Visible Minority Communities project to the Intervention Fund of the Employment Equity Positive Measures Program. All the department's regions contributed to the proposal. Its purpose is to serve eventually as a model for recruitment. CSC submitted another project for approval to the Partnership Fund of the Employment Equity Positive Measures Program. This second proposal will address the issues of the recruitment, promotion and retention of Aboriginal employees in a variety of employment categories within the department. Regional activities which promote employment equity in the department include more networking with Aboriginal bands, the holding of information sessions on reserves and the creation of partnerships on pre-recruitment and testing approaches with educational institutions such as the Saskatchewan Federated College.

On March 14 and 15, 1999, the **National Parole Board** met with its Aboriginal Board Members and employees in Calgary, Alberta. During the two-day session, Aboriginal Board Members and employees exchanged ideas on such topics as professional and emotional support, the role of Aboriginal communities in the administration of correctional services, and community programs.

The **Department of Justice Canada** developed an Inuit Trainee Recruitment Program to provide financial support for Inuit students to attend law school, article with the department after graduation and work as junior lawyers after their call to the bar. The program is awaiting approval.

In January 1999 the Minister of **Natural Resources Canada** and the Minister of **Indian and Northern Affairs Canada** delivered a first progress report on Canada's Aboriginal Action Plan, "Gathering Strength." The report highlights key Government of Canada activities that are contributing to important changes in the government's relationship with Aboriginal peoples and northerners.





Learning Events and Exercises

Departments and agencies were creative in the development of workshops, seminars and team-building exercises to promote employment equity.


The Quebec regional office of **Human Resources Development Canada** has initiated the Diversity and Employment Equity Tournament. The concept for this initiative is based on a virtual golf tournament, and HRDC is using it to follow up on the different phases of the *Employment Equity Act* and enhanced diversity in the department. Employees are grouped in "foursomes," each of which includes a manager. Each team must then complete the "18 holes" on the course, which consist of the various activities required to apply the Act. As they work their way around the course, the teams will keep score of their success in each activity (that is, the number of "strokes" needed to complete the "hole"). Finally, throughout the 12-to-18-month tournament, players will receive tips from the "Pros" in the region's Human Resources Directorate.

Fisheries and Oceans offered a series of one-day courses for employees and managers: "Working in a Diverse Workforce" and "Working in a Harassment- and Discrimination-Free Workplace" for employees, and "Managing a Harassment- and Discrimination-Free Workplace" for managers. Managers can also take a two-day course entitled "Managing a Diverse Workforce" at the department.

Environment Canada recognized that a change in corporate culture and an environment that fosters the recognition and the value of differences are preconditions to the achievement of employment equity. To that end, it developed the "Leadership for New Challenges" and the "Learning for Tomorrow" workshops, which offer tools to enhance leadership, team and partnering skills.

Health Canada held a "Diversity Mentoring Workshop for Mentors," a half-day workshop on mentoring a culturally diverse workforce. It was designed to guide mentors and potential mentors in establishing attainable objectives in a constructive mentoring relationship. Besides furthering the personal development of both mentors and persons being mentored, it provides tools to help the mentor tackle barriers to equity of opportunity in the workplace on behalf of the person being mentored. A one-day workshop, entitled "Leading Diverse Work Teams," helps managers develop a better understanding of diversity and gives them relevant tools and techniques. The "Building Diverse Work Teams: The First Building Blocks" half-day workshop is a practical,





leading-edge forum for managers and their work teams which addresses the benefits, impacts and implications of diversity in the workplace. The "Working with Employment Equity" one-day workshop was created to inform anyone involved in employment equity about the purpose and legislative framework of employment equity within the federal Public Service. The module includes an overview of the roles and responsibilities of the players and provides tools to help them effectively advise managers on employment equity issues.

The **National Parole Board** held a two-day workshop on career development, entitled "Life-Work," with the participation of the **Secretariat of the Solicitor General**. The Board held this event to help employees take responsibility for their careers.

The Government Telecommunications and Informatics Service of **Public Works and Government Services Canada**, in partnership with the department's Human Resources Branch, offered computer courses to employees of Aboriginal businesses within the National Capital Region. The courses, which can be taken for credit towards a university degree, continue to be offered by the Institute for Government Information Professionals, an educational body within the department.


Parks Canada Agency conducted 16 additional "Diversity at Work" training sessions across Canada to increase staff awareness of employment equity issues and programs. There were approximately 22 participants per session. Also, three "Train the Trainer" workshops were given to approximately 40 participants.

Accommodating Persons with Disabilities

The federal departments and agencies continued to be proactive in the accommodation of persons with disabilities and providing access to buildings and workstations.

Environment Canada is particularly proud of its Adaptive Computer Technology Program. The program's mandate is to help employees with disabilities who require specialized technological assistance to be integrated into the workplace. The department currently provides the services of this program to other departments. Adaptive computer technology enables a person who has a sensory, mobility or learning disability to use a computer by reducing or simply eliminating the barriers presented by standard computer interfaces. Because the program integrated the blind or visually impaired into the





workforce, it was nominated for the Stevie Wonder Role Model Organization of the Year Award for Outstanding Organization. Canadians can take pride, too, in the fact that Canada received the Franklin Delano Roosevelt International Disability Award at the United Nations in 1998 in recognition of the progress it has made in expanding opportunities for persons with disabilities.

In response to requests for accommodation from employees with disabilities, **Statistics Canada** has implemented a corporate funding policy. Departmental managers can now purchase enabling technology and provide services for employees with disabilities.

In partnership with the **Public Service Commission's** Job Accommodation Project, the offices of the **Information** and **Privacy Commissioners** put forward a proposal to facilitate the participation of persons with disabilities in the workplace.


Management at **Citizenship and Immigration Canada** knows about the need to accommodate employees who may have or may develop physical disabilities in the workplace. At the Case Processing Centre in Vegreville, Alberta, data entry work has caused several repetitive strain injuries among staff. Local management collaborated closely with ergonomics specialists to minimize the risks of this type of injury presented by office equipment. They have also successfully experimented with voice-recognition software.

New World Wide Web Sites

Departments and agencies put more material relating to employment equity on the World Wide Web, the communication medium of choice for the new millennium.

The Web site on Aboriginal employment at **Indian and Northern Affairs Canada** comprehensively demonstrates the department's leadership in this area. The site outlines all significant initiatives concerning Aboriginal employment, development and retention. It has links to other important sites within the government, including those of the department's partners. Indian and Northern Affairs Canada welcomes visitors to its site, found at <http://www.inac.gc.ca/AWD/intro.html>.

The Web site of **Health Canada's** Learning, Development and Diversity Programs, entitled "An Organization for the Future," contains innovative approaches to enhancing organizational performance and realizing employee potential. The site offers information



on career planning and counselling, learning and development activities, diversity programs, course calendars and resources. The site can be viewed at www.hc-sc.gc.ca/futureorg.

"Jobs@Parks," the recently established **Parks Canada Agency** Web site, features a statement emphasizing the importance of diversity perspectives to the agency. The general public can view the site, which is used to recruit staff, at http://parkscanada.pch.gc.ca/Employment/jobs/jobs_e.htm.

Getting the Message Out

Many departments actively developed other tools to promote employment equity as a corporate priority.

Fisheries and Oceans produced a short orientation video describing the various business lines of the department. Available in both official languages, the video reflects the diversity of the department's workforce and clientele. It will be used widely, not only for new employees but also at career fairs.

The Human Resources Division of the **Canadian International Development Agency** prepared two documents to debunk the myth that employment equity means preferential treatment of unqualified members of designated groups. The brochures, "Myths and Realities" and "Did You Know?" also reminded employees of the fundamental principles of the *Employment Equity Act* and that every person benefits from employment equity.

The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission**, through its Employment Equity Advisory Committee, has created an Employment Equity Award to acknowledge annually the achievements of an employee or group of employees who have made a significant contribution to employment equity at the Commission. The first award was given in June 1998, during National Public Service Week, to a manager who went out of his way to recruit and accommodate an employee with disabilities.

The **Statistics Canada** Reference Guide for Employees with Disabilities contains information related to federal policies on disability issues, service areas and work options.

The **Public Service Commission** has developed an internal policy on employment equity. The policy is a framework document outlining the shared roles and responsibilities of the key departmental players for the implementation of employment equity within the commission.





CHAPTER 4

CENTRAL AGENCY INITIATIVES AND ACTIVITIES: A REFLECTION OF OUR COMMITMENT

During 1998–99 TBS took measures to strengthen its commitment to employment equity, a fundamental component of the renewal of the federal Public Service.


One of the key achievements of TBS in leading this renewal was the introduction of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). Positive measures are a reflection of TBS's commitment to helping departments and agencies achieve employment equity in the workplace.

The Employment Equity Positive Measures Program

On October 8, 1998, Treasury Board Ministers approved the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) for a four-year period ending on March 31, 2002, with an anticipated annual budget of up to \$10 million. This temporary program aims to make departments and agencies more autonomous in attaining their employment equity objectives. Its purpose is also to increase representation and distribution of the four designated groups where they are under-represented. Finally, it is designed to help TBS and the Public Service Commission discharge their responsibilities under the *Employment Equity Act* (EEA).

The EEPMP, which has a strong regional focus and tends to favour shared-cost departmental programs, replaces the Special Measures Initiatives Program (SMIP) that ended March 31, 1998. The Public Service Commission administers three of the program's four components: the Employment Equity Partnership Fund, the Employment Equity Career Counselling Office and the Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities. TBS's Employment Equity Positive Measures Program Group, Employment Equity Division, administers the fourth component, the Employment Equity Intervention Fund. The Group ensures the overall co-ordination of the EEPMP and follows up the implementation of the four components. Representatives of TBS and the Public Service Commission visit the regions in an effort to make the program better known and to discuss potential projects. Communication





tools such as brochures, leaflets and bookmarks have been designed to promote the program throughout the federal Public Service. They are also available on the government intranet at <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee> and on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee.

The Employment Equity Positive Measures Program has four components:

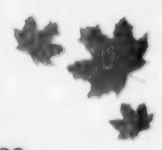
- ***The Employment Equity Intervention Fund***
- ***The Employment Equity Partnership Fund***
- ***The Employment Equity Career Counselling Office***
- ***The Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities***

An Employment Equity Positive Measures Program Management Board monitors and guides the overall implementation of the EEPMP, provides strategic orientation to the program and approves and sometimes proposes projects under the Employment Equity Intervention Fund. The Management Board, which consists of nine senior public servants, mainly assistant deputy ministers from various departments, is chaired by the Assistant Secretary of the Employment Equity Division of TBS. The Executive Director of the Public Service Commission's Resourcing and Learning Directorate serves as Vice Chairperson. Federal regional councils have an opportunity to influence projects funded by the Employment Equity Partnership Fund, which is managed by the Regional Director General of the Public Service Commission in each of its six regions.

The Employment Equity Intervention Fund allows the Treasury Board to fulfil its leadership role in employment equity. It guarantees that, as the employer, Treasury Board is in a position to launch, direct and support initiatives intended to settle particular interdepartmental issues identified through audits by the Canadian Human Rights Commission or initiatives falling under key government priorities.

One of the Employment Equity Intervention Fund initiatives approved by the Management Board is the project on Workforce Analysis and 1996 Census of Canada Data. This project, approved in January 1999, supports departments and agencies of the Public Service as they meet their obligations to conduct a workforce analysis. Participants received their departmental data, including customized availability data sets derived from information in the 1996 Census of Canada. They also received the *Workforce Analysis Guide* and *Workbook for the Federal Public Service*. The data





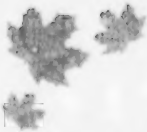
workshops were held in February and March 1999 and more are planned for April 1999. Information on the types of projects approved by the Management Board and on the list of EEPMP projects approved to date is available on the government intranet at <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee> and on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee.

The Employment Equity Partnership Fund is intended to meet the unique needs of each region in addressing barriers to employment equity and is available to support projects that are a result of partnerships at the regional level. In 1998-99 activities of the Public Service Commission with respect to the Employment Equity Partnership Fund included thorough consultations with members of the designated groups, and regional councils. Also, departmental managers were to identify barriers to employment equity, discuss potential projects and create partnerships. Regional directors general and program co-ordinators of the Public Service Commission in every region were involved in the marketing, co-ordination and launch of the Employment Equity Partnership Fund.

The mandate of the Employment Equity Career Counselling Office is to facilitate effective and appropriate career development strategies for members of the designated groups. To achieve this, the Counselling Office focused on the transfer of knowledge to departments and regions by means of a consultative process. Through interviews, group discussions and workshops, it consulted over 350 people across Canada, most of them members of the designated groups. As a result of feedback received from these consultations, the Counselling Office developed a master's level, 45-hour course on employment equity career counselling which will be piloted in the fall of 1999. In addition, the Diversity Collection, created by the Canadian Centre for Management Development and housed at the Public Service Commission library, was enhanced. The "Equity/Diversity Career Development Collection" now consists of almost a thousand books, journals, periodicals, simulations, games, novels and videos related to employment equity and diversity, an increasing proportion of which deal with career development.

Prior to the formal establishment of the EEPMP, a strategic action plan for the Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities was developed. This plan established a renewed mandate and vision for the Centre which emphasized the importance of local and regional departmental partners in the delivery of its services. The plan would enable departments to take responsibility for accommodating the needs of their employees at work. Once the funding for the EEPMP was approved, the plan was put into effect. At the end of March 1998, those responsible had recapitalized most of the inventory of assistive devices available for loan to employees in federal departments and agencies; they had almost finished planning for





a new demonstration area, incorporating video conferencing in support of regional service delivery; and they were renewing and enhancing the existing network of partners and collaborators in service delivery. The Centre was thus becoming well-positioned to deliver its services and fulfil its mandate.

In 1998-99 TBS and the Public Service Commission developed an accountability and reporting framework for the EEPMP. They expect to present the framework to the Management Board for approval in May 1999 and that this framework will be applied to each of the projects of the Employment Equity Intervention Fund. The goal is to ensure that projects are truly focused on measurable outcomes. This document will describe the roles and responsibilities of TBS and the Public Service Commission with respect to the implementation of the program as well as the monitoring and reporting requirements of departments and agencies receiving funding under the EEPMP.

The Task Force on an Inclusive Public Service

Commitment at all levels is critical to success. The most senior levels of an organization must be committed to employment equity if it is to be given a high priority. Middle managers, who are responsible for recruiting, retaining and promoting designated group members, must be committed as well. And commitment must exist throughout the entire organization; all employees contribute to an environment that welcomes and values diversity.

Commitment to making a difference is the *raison d'être* of the Task Force on an Inclusive Public Service whose creation was announced on December 14, 1998 by the President of the Treasury Board. Its mandate is to advise on the way we can create a federal Public Service representative of the population it serves and of the Canadian labour force.

The Task Force wants to enlist the support of two thousand public servants to act as "Agents of Change." They will work actively for the next year, creating a momentum for change and setting the stage for a new culture in the Public Service. The theme of the Task Force is "2000 @ 2000" and reflects the plan to host an official celebration in Ottawa in June 2000 of public servants and other supporters. This event, too, will launch the activities designed to lead the Public Service to greater acceptance of diversity in the twenty-first century.



2000 @ 2000

Together we can create a new culture in the Public Service. It is the public servants of today who will create the Public Service of tomorrow.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force wants Public Service employees to engage in a discussion of diversity and the culture of the Public Service. The Task Force welcomes public servants committed to creating a new culture in the Public Service for the twenty-first century to visit their World Wide Web site at <http://www.tbs-sct.gc.ca/inclusive> or the government intranet at <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/inclusive>.


The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

Another highlight of the work conducted by TBS's Employment Equity Division, Partnership and Development Group in 1998-99, was the development of the President of the Treasury Board's Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. It is intended that the Task Force will be launched in April 1999. The Task Force helps Treasury Board carry out its responsibility as employer under the *Employment Equity Act* to implement employment equity. It does so by identifying and eliminating barriers and establishing positive measures and programs to correct situations of imbalance. The initiative also underscores the government's "Getting Government Right" initiative by focusing on Canada's demographic changes and cultural demands. All this is done in order to position the Public Service as a world-class workforce.

The Task Force is the result of the President's endorsement in March 1998 of a recommendation by the National Capital Alliance on Race Relations to establish a task force on visible minorities in the federal Public Service. The National Capital Alliance on Race Relations was the community-based organization that successfully lodged a complaint of systemic discrimination against Health Canada.

Work over the year focused on the development of a framework to support the creation, administration and operation of the Task Force and the design of the Task Force mandate and membership. The Task Force also implemented a communications strategy to launch the initiative, including the organization of a press conference for the President's





announcement. Consultations were held to secure support from key internal and external stakeholders, including the Consultation Committee on Employment Equity for Visible Minorities and the Executive Committee of Human Resources Branch, both of TBS, and the Committee of Senior Officials.

Funding for the Task Force was secured through the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund in the amount of \$500,000 (\$30,000 for 1998-99 and \$470,000 for 1999-2000).

A renewed Public Service should be truly representative of and responsive to the needs of Canadians by making the fullest possible use of their talents, skills and experience. Employment equity will help the Public Service achieve these objectives.

**Task Force on the Participation of Visible Minorities
in the Federal Public Service**

The Task Force's nine-month mandate will be to examine the situation of visible minorities in the Public Service, build on the findings of previous studies and develop an action plan. The President of the Treasury Board expects to receive their action plan early in the year 2000.

Presentation on Employment Equity to the Committee of Senior Officials

As last year's report stated, the federal Public Service has turned its attention to the rejuvenation of its workforce. To do this the government must be an employer of choice for young workers. At the same time, it is crucial that the Public Service retain the best of its current employees, while ensuring that it is representative of the Canadians it serves.

Employment equity has therefore become a key element in the renewal of the federal Public Service. For this reason, the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission made a presentation in October 1998 on employment equity to the Committee of Senior Officials (COSO) at the request of the Clerk of the Privy Council. COSO is comprised of deputy ministers who advise the Clerk on human resources issues within the Public Service.



This presentation, entitled "EE Guidance to Deputies and Framework for Action," was repeated at the deputy ministers' retreat in December 1998. Its purpose was to provide a snapshot of the status of employment equity in the federal Public Service and to propose an action plan to achieve equitable representation.

The presentation made it clear that, in order to implement employment equity within the federal Public Service, it is critical that efforts be made in both recruitment and retention. To achieve success in these areas, those responsible must use existing initiatives and make innovative partnerships with organizations both inside and outside the federal government. It is also necessary to create a supportive work environment in which all employees feel comfortable and valued.

These efforts will bring about a Public Service that reflects the population it serves. They will also result in better government, since the Public Service will be drawing on the best of every part of our diverse society in order to serve that society more effectively.

Critical Success Factors:

- ***Providing active, committed leadership***
- ***Clarifying and meeting legal obligations***
- ***Using all existing initiatives strategically***
- ***Providing a supportive work environment***
- ***Ensuring accountability***

EE Guidance to Deputies and Framework for Action, Presentation

The attention given by the COSO members to the issue of employment equity demonstrates the federal government's commitment to achieving a representative workforce and especially the commitment at the most senior levels of the federal Public Service.



National Joint Council's Joint Employment Equity Committee

The Joint Employment Equity Committee (JEEC), a working committee of the National Joint Council (NJC), provides a national forum where TBS, the Public Service Commission and the Bargaining Agents can consult and collaborate on Public Service-wide employment equity issues.

In September 1998, because of its shared obligations with the Treasury Board under the Employment Equity Act, the PSC became an official member of the Joint Employment Equity Committee. Prior to this, consultation between PSC and the Bargaining Agents on employment equity matters took place at a sub-committee of the Joint Consultation Committee of the PSC.

Within the mandate of the National Joint Council, the Joint Employment Equity Committee provides a national forum where the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission and the Bargaining Agents can consult and collaborate on the preparation, implementation and revision of Public Service-wide employment equity components.


National Joint Council Web Site at www.njc-cnm.gc.ca

Other federal government department representatives on the JEEC are executives from Indian and Northern Affairs (Chairperson), Revenue Canada, Environment Canada, Public Works and Government Services Canada and Human Resources Development Canada. The Bargaining Agents represented on the committee are the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service and the Social Science Employees Association. The committee meets five times a year.

As reported above, the NJC organized and sponsored the Employment Systems Review Colloquium, a highlight of the 1998-99 fiscal year. Other issues on the table for discussion during 1998-99 included the Employment Equity Policy and the Policy on the Provision of Services to Persons with Disabilities.

In 1998-99 the Public Service Commission presented to JEEC a framework for consultation and collaboration with bargaining agents that was used in the review of the PSC's employment systems. The framework elaborates the various phases of an employment systems review as well as the role of the bargaining agent in each phase. The framework calls for the direct involvement of bargaining agents in the review of





employment systems through their active membership on the PSC review committees. It is expected that the framework will be presented to the NJC at their upcoming meeting in Winnipeg in September 1999.

The PSC also presented a model for employment equity forecasting to JEEC. The Research Directorate of the PSC designed the model to improve the capacity in departments to carry out effective workforce analysis and employment equity planning. The development of the tool has actively involved departments, bargaining agents, the Canadian Human Rights Commission and TBS. Further demonstrations and promotion of the model are planned with departments.

A Time for Action: Colloquium on Employment Systems Review

From January 11 to 13, 1999, TBS and the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee sponsored an event held at the Government Conference Centre in Ottawa. "Time for Action: Employment Systems Review Colloquium" attracted over 250 participants from federal departments, bargaining agents and the academic community. As stated above in this report, the event was the first of its kind to be conducted outside the normal processes for consultation or bargaining between federal government departments or agencies and the bargaining agents.

A Learning Needs Survey, conducted by the Treasury Board of Canada Secretariat's Employment Equity Division in June 1998, pointed to the imminent need for more in-depth information on steps that must be taken to fulfil the requirements of the Act. It was decided at the NJC that the Employment Systems Review, probably the most onerous requirement of the Act and for which most respondents indicated a need for training, would be the focus of the event.

Time For Action: Employment Systems Review Summary Report

The colloquium had four objectives:

- To provide a forum where managers, bargaining agents, human resources officers and others involved in employment equity in the federal Public Service could discuss their respective roles in achieving employment equity;
- To provide an overview of the unique challenges of the Employment Equity Act and outline the framework with respect to employment systems review in the federal Public Service;



- To exchange experiences and best practices in carrying out an Employment Systems Review or in identifying potential barriers to employment equity for persons in the designated groups; and,
- To explore corrective measures with respect to identified barriers.

Participants at the Colloquium heard speakers discuss the requirements and challenges of conducting an employment systems review. Eight workshops centred on specific issues or concerns grouped under two headings, "Getting Started on Employment System Review" and "Making It Happen."

Overall, the event was very positive. Ninety per cent of the participants responding to the evaluation felt that their needs were met. The majority of participants rated all individual components of this event as "good" to "excellent."

The Treasury Board of Canada Secretariat Employment Equity Consultation Committees

The TBS Consultation Committees on Employment Equity held their Annual General Meeting in Ottawa, May 13 and 14, 1998. The TBS's Chief Human Resources Officer greeted the participants and briefed them on the various initiatives of the Secretariat's Human Resources Branch.

At the meeting Employment Equity Division announced plans to create an Employment Equity Web site for TBS. TBS also requested consultation on the revisions of its Employment Equity Policy and the Policy on the Provision of Services to Employees with Disabilities. A representative of the PSC then made a presentation about Staffing Reform.

Several workshop exercises were held for the participants. One such workshop, "Consultation on Employment Equity," was part of TBS's quest to learn from past experiences on ways and means of consulting the designated groups. TBS sought the advice of the Committees on present and alternative consultation processes and on various external and internal consultation mechanisms.

The Committees were briefed on the results of the evaluation of the Special Measures Initiatives Program conducted in the summer of 1997. Many of the committees' members participated in this evaluation, in which important challenges for each committee were identified. These were:

- For women: the impact of technology on jobs traditionally held by women, the diversity of women and the need to change the corporate culture;





- For Aboriginal peoples: the acknowledgement of the diverse interests of Status Indians, Non-Status Indians, Métis and Inuit, and the need for various approaches, actions and remedies;
- For persons with disabilities: practical job accommodation services, the need to reform working arrangements and disability benefits;
- For persons in a visible minority group: the lack of access to jobs, under-representation, the need for inclusion and the respect for differences.

During this general meeting the Committees each held their own meetings to review their work plans for the coming year and to take stock of their achievements over the past year.

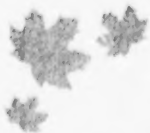
The Interdepartmental Committee on Employment Equity

The Interdepartmental Committee on Employment Equity (IDCEE) is a partnership between TBS on the one hand and federal government departments and agencies on the other hand. Its purpose is to provide a forum in which leadership can be engendered and leaders helped to achieve the employment equity objectives as defined by government policies. This partnership is fostered through an exchange of information and consultations with the member departments, representatives of central agencies and the greater community of employment equity stakeholders and clients. This forum provides an opportunity for participants to learn about and to discuss issues and concerns of interest to the membership and to participate in the advancement and development of employment equity in the federal Public Service.

The IDCEE meets five times a year. The subjects of the meetings in fiscal year 1998-99 were varied and educational for all. Here are a few examples:

- Health Canada shared with the Committee its approach to the self-identification exercise.
- The Royal Bank of Canada spoke of its particular approach to employment equity and related implementation experiences.
- The Public Service Commission described its Employment Systems Review of the General Recruitment and Priority Administration Systems.
- Departments were introduced to the Task Force on an Inclusive Public Service.
- The new Employment Equity Positive Measures Program was introduced and promulgated.
- The Aboriginal Workforce Participation Initiative kit was made available.





- Attendance at the Employment Systems Review Colloquium was encouraged among the departments and unions and subsequently reported on.

The aforementioned only indicates some of the activities of the Committee and illustrates the information-sharing and networking that characterises the forum.

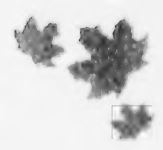
The "Electronic Networks and Accessibility of Employees with Disabilities" Workshop

The purpose of this workshop, held on June 3, 1998, was to bring persons with disabilities and technologists together to share experiences and to recommend actions to improve the accessibility of electronic networks, both for federal employees and the clients they serve. Participants were given opportunity to discuss the existing challenges. They also looked at possible directions for policy-makers, managers and technologists with regard to access to electronic networks.

Members of the Access Working Group, a sub-committee of TBS's Internet Advisory Committee, organized the workshop following the lead of TBS's Chief Information Officer Branch. The PSC and Environment Canada also provided experts to assist in the planning of the workshop, which featured presentations from both government and private sector representatives. Information sessions presented an overview of the World Wide Web Consortium's Web Accessibility Initiative; a user's perspective on desktop accessibility; the available expertise for handling network applications problems; the importance of making Web sites accessible; a federally-supported telework pilot project for workers with disabilities; good uses for new technologies; and Environment Canada's Adaptive Computer Technology Program.

Throughout the day there were a number of recurrent themes, foremost of which was the need to continue sharing information and expertise between departments. It was apparent that further efforts were needed to ensure that the needs of users with disabilities are understood. It was also noted that in addition to being provided with the appropriate tools to carry out their duties, employees with disabilities also require training to ensure that they can make the most effective use of these tools. Participants acknowledged that it was cost-effective to design electronic systems and services that are universally accessible from their inception, rather than build accommodation in after the fact. Finally, it was recognized that persons with disabilities need to be included in all phases of system and service delivery.





Employment Equity Data Workshops

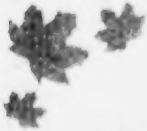
The TBS, in partnership with HRDC, Statistics Canada, the CHRC and the PSC, sponsored a two-day data workshop on June 25 and 26, 1998, for public and private sector organizations. The workshop was intended to help federal departments and agencies as well as private sector corporations analyze their workforces in compliance with the *Employment Equity Act*. Included in the program were panels of employment equity practitioners who presented best practices in the field, as well as experts from the sponsoring agencies who gave their perspectives on the data requirements of the new Act.

Participants received an overview by senior officials from HRDC and the TBS on "Data Requirements and Challenges." Data experts presented advice arising from their success with a self-identification survey and the related data-collection duties. Experts from Statistics Canada, HRDC and the PSC led plenary discussions on data about designated groups and availability. Other presentations offered insight on sound workforce analysis, CHRC audits, numerical goals and plans for centralized data services regarding employment equity.

Representatives from the Interdepartmental Co-ordinating Committee on Employment Equity Data and from the private sector moderated small-group discussions on four topics: workforce surveys, availability data, workforce analysis, numerical goals and employment equity plans.

The Assistant Secretary of TBS's Employment Equity Division made a presentation on the principal challenges for employment equity practitioners. Among these was the need to establish a consistent understanding of employer obligations. As a result, TBS has engaged in a constructive dialogue with the CHRC to resolve a number of issues. Other challenges included the data-related obligations for reporting and understanding technical elements of employment equity data.

The participants determined that the requirements of the new legislation were not significantly different from current practices in the federal Public Service. However, because some refinements are necessary to deal with the issues that were raised in the workshop's discussion groups, TBS plans to offer more employment equity data workshops and seminars in the next fiscal year.



Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs

As reported previously, the AMC settlement agreements of June 1996 require 18 federal departments to submit five annual reports from April 1, 1996 through March 31, 2001. These reports provide numerical data on the recruitment of Aboriginal persons and program initiatives to facilitate Aboriginal peoples' employment in the federal Public Service.

In June 1998 the Employment Equity Division of TBS hosted a meeting of the signatory departments to clarify expectations regarding the planning and reporting requirements and thereby improve the quality of the reports.

The meeting also addressed the need for positive working relationships, equitable representation of Aboriginal peoples within federal departments and methods of monitoring and statistical reporting to ensure consistency between departments.

Also, in June 1998 the Employment Equity Division released "A Guide for Departments: Reporting Requirements Related to the Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs" to all federal departments and agencies affected by the agreements. The Guide will assist departments in meeting the obligations set out in the agreements and simplify the reporting requirements which are divided into three sections, namely, departmental background, quantitative goals and qualitative goals.

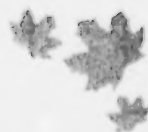
Audits by the Canadian Human Rights Commission

During 1998-99 the Canadian Human Rights Commission continued to audit federal departments and agencies for compliance with the *Employment Equity Act*.

In addition to initiating many new audits, the CHRC returned to some of the departments audited the previous year to determine whether undertakings agreed to by those organizations had been fulfilled. Most of those departments and agencies had made significant progress in meeting their obligations under the Act.

This past year saw partnerships develop between TBS and audited departments, and between TBS and CHRC representatives. TBS took a more proactive approach to the audit process by meeting with departments in advance of their compliance reviews and by holding regular meetings with CHRC representatives in order to discuss audit issues having cross-departmental impact. These partnerships resulted in more audit-ready departments and more focus by TBS and the CHRC on those issues that have the greatest significance to the implementation of employment equity within the federal Public Service.





Self-Identification

When the *Employment Equity Act* first came into force, and after extensive testing and evaluation, TBS produced a self-identification form and an accompanying brochure. The form was used by departments and agencies, which were able to adapt it for their own purposes.

During the past year, in a spirit of co-operation with the CHRC and as a result of findings made in compliance reviews, TBS changed the self-identification form to reflect the CHRC's interpretation of the requirements of the *Employment Equity Act*. Although most departments and agencies will not be required to re-survey their workforces because of the changes, the new form must be used in any future surveys.

Viewing Policies Through the Employment Equity Lens

As part of its move towards a management board role, Treasury Board revised policies and procedures to align them with its framework for human resources management. This provided an opportunity to develop an employment equity filter or lens, through which the revision process can be viewed, to ensure that policies are free of barriers and consistent with the government's employment equity goals.

The Employment Equity Division at TBS developed the employment equity lens to guide policy analysts in their review of policies and procedures. Analysts need such a tool to identify and address barriers to the employment of designated group members. Designed as a checklist, the lens determines desired goals and outcomes and analyzes intended and unintended effects as well as the degree to which the policy or procedure can meet or hinder the needs of designated groups.

The employment equity lens may be applied to new or existing policies, programs or procedures, as well as collective bargaining negotiations and National Joint Council deliberations. The lens will be made available to departments and agencies to develop policies and programs within their organizations.

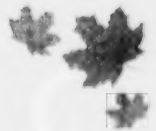
Visit Our Web Site

TBS's Employment Equity Division launched its Web site in September 1998. The site provides information on the *Employment Equity Act* as well as related legislation. Employment equity policies, publications, guides, tools and the Employment Equity Positive Measures Program are also featured on the site.

Visit our site on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice, the government intranet, at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Drop us a line. As always, your impressions, suggestions and comments are welcome.





CONCLUSION

More than ever, it became apparent during 1998–99 that the success of the Employment Equity Program depends on two things: partnerships and a commitment to employment equity at all levels. Consultation, collaboration and joint initiatives are critical to the implementation of the federal government's Employment Equity Program. TBS is proud of the accomplishments of its valued partners in employment equity and pleased to have drawn attention to them in this report. These partnerships have made it possible for employment equity to move forward on several fronts.

Continued success depends, too, on the integration of employment equity into all corporate business planning and reporting. The quest for a workforce representative of the citizens it serves clearly presents an excellent opportunity to renew the federal Public Service by drawing new talent into it.

"Leading the Public Service workforce renewal at the federal level" was one of four priorities identified by TBS for the 1998–99 reporting period. This commitment is being realized through the Framework for Good Human Resources Management in the Public Service, developed by TBS in partnership with federal departments and agencies. Aimed at helping those departments and agencies to measure the quality of their management, the Framework outlines five key areas where results are sought. *Leadership* refers to the ability to establish a shared vision, to design a flexible organization oriented to current business objectives and to engage staff energies and talents. In *A Workforce Built On Values*, one looks for an organization which upholds the values of competency, representativeness and non-partisanship. A *Productive Workforce* is one that delivers goods and services in a cost-effective manner and strives to improve continually. *An Enabling Work Environment* reinforces good working relationships while taking the human dimension into consideration in all organizational activities and fostering the professional growth of each employee. In the *Sustainable Workforce*, the energies, skills and knowledge of people are valued as key assets and plans are made for the renewal of essential competencies. The goal of these key areas, especially a *Workforce Built on Values* and an *Enabling Environment*, cannot be realized apart from employment equity.

In the following fiscal year, federal departments and agencies will focus on applying effectively the Framework for Good Human Resources Management. As they do so, the imperative of equity in employment and a representative workforce will pervade all levels of the Treasury Board of Canada Secretariat, federal departments and agencies, and their partners as together we enter the new millennium.



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1998-1999

Message de la présidente

J'ai le plaisir de présenter le septième rapport annuel sur la situation de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique canadienne, pour l'exercice 1998-1999.

Des partenariats consolidés ont marqué ce dernier exercice. Ce rapport témoigne des efforts déployés par nos partenaires pour faire de l'équité en emploi une affaire qui concerne chacun d'entre nous. En faisant preuve de collaboration, nous pouvons mettre en place une fonction publique fédérale vraiment diversifiée, à l'image de la population canadienne, qui pourra devenir un modèle à imiter pour toutes les administrations publiques.

Les progrès se poursuivent, au sein du gouvernement, sur la voie de l'équité en matière d'emploi. Le taux de représentation des quatre groupes désignés a en effet augmenté. Toutefois, nous devons poursuivre nos efforts pour continuer à améliorer ces résultats, particulièrement en ce qui touche les personnes handicapées et les minorités visibles. Pour relever ce défi, de nombreuses initiatives ont vu le jour cette année.

J'aimerais spécifiquement rappeler le mandat du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale. Le Groupe doit dresser un plan d'action global et recommander des mesures visant à accroître le recrutement et la participation des employés issus des minorités visibles au sein du gouvernement canadien.

La fonction publique fédérale doit faire en sorte de devenir un milieu de travail de choix. Elle doit également tout mettre en œuvre pour assurer le bien-être de ses employés. Elle doit devenir un lieu de valorisation et de respect des différences. La valeur ainsi accordée à la diversité se traduira par un service amélioré aux Canadiens et aux Canadiennes.

Le rapport sur la situation en matière d'équité en emploi se veut un appui à ce principe. Il se veut une façon de mesurer nos progrès, mais également le chemin qui reste à faire. Il permet surtout de réaffirmer l'engagement de notre gouvernement à cet égard, pour faire en sorte que notre fonction publique, qui demeure la ressource la plus importante, soit de plus en plus représentative.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2000

Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2000

Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2000

Table des matières

Message de la présidente.....	1
Président du Sénat.....	2
Président de la Chambre des communes.....	3
Table des matières.....	4
Introduction.....	6
Chapitre 1 Partenaires dans l'action.....	8
Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada	8
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	10
Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes	10
Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones	11
Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées	12
Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles	13
Agents négociateurs	14
Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada	15
Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada.....	15
Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne.....	16
Chapitre 2 Où en sommes-nous?	18
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999 ¹	18
Représentation globale.....	23
Répartition selon le sexe	24
Répartition selon le type d'emploi.....	24
Répartition selon la catégorie professionnelle	25
Répartition selon l'âge	25
Répartition selon les ministères et les organismes.....	26
Répartition selon la région de travail	27
Répartition selon la rémunération	28
Recrutement	28
Promotions	29
Cessations d'emploi	30
Notes techniques	30
La fonction publique fédérale	30
Effectif visé par le rapport	31
Ministères et organismes fédéraux.....	31
Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi).....	31
Données sur les membres des groupes désignés.....	32
Quelques termes utilisés dans ce chapitre.....	32
Liste des tableaux.....	34
Chapitre 3 L'équité en emploi en milieu de travail	60
Initiatives des ministères et des organismes	60
Renouvellement de la fonction publique	60
<i>De nombreux ministères et organismes ont centré leurs activités de gestion des ressources humaines sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Afin de se préparer pour l'avenir, ils ont dressé des plans en vue de recruter, de promouvoir et de maintenir en poste des travailleurs du savoir qui sont représentatifs de la société canadienne. Voici un aperçu de leurs réalisations.</i>	60
Mentorat et maintien en poste des employés	62
Consultation et intégration.....	62

Action régionale et communautaire	64
Activités d'apprentissage et exercices	65
Aménagements pour les personnes handicapées	66
Nouveaux sites Web	67
Diffusion du message	67
Chapitre 4 Initiatives et activités des organismes centraux : le reflet de notre engagement	69
Le Programme des mesures positives d'équité en emploi	69
Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive	71
Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale ...	72
Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires.....	72
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	73
Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi	74
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	75
Comité interministériel sur l'équité en emploi	76
Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques	76
Ateliers sur les données en équité en emploi	77
Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba	77
Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne	78
Déclaration volontaire.....	78
Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi	78
Visitez notre site Web	79
Conclusion	80

Introduction

L'équité en emploi s'avère un élément essentiel à la saine gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral, étant donné que le Canada veut se doter d'une fonction publique équitable et représentative de la diversité canadienne. La gestion de l'équité en emploi au travail ne devrait pas se limiter aux seules exigences de la législation. Elle doit plutôt comprendre des stratégies de gestion des ressources humaines visant tous les aspects du principe de la diversité ainsi que des structures souples pour la mise en œuvre de ces stratégies.

Soucieux de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes à l'aube du nouveau siècle, le Conseil du Trésor adopte une approche plus stratégique lui permettant de se doter d'une fonction publique innovatrice et inclusive. Cette approche, qui lui attribue le rôle de conseil de gestion, a mené à l'élaboration de principes et de politiques visant à guider les ministères et les organismes tout en favorisant la souplesse. L'une des principales caractéristiques de cette nouvelle approche est l'accent mis sur l'établissement d'un programme d'action et sur la coordination plutôt que sur les processus. Comme davantage de pouvoirs sont délégués aux administrateurs généraux, les gestionnaires de tous les niveaux ont la responsabilité de diriger avec efficacité les ressources humaines. Le Conseil du Trésor joue davantage maintenant un rôle de partenaire des ministères et des organismes dans le domaine de la gestion des ressources humaines : ce sont les ministères qui doivent gérer leurs effectifs, tandis que le Conseil du Trésor fournit les cadres stratégiques et s'occupe des questions horizontales. Grâce à ce rôle de partenaire et de leader, le Conseil du Trésor permettra au gouvernement de devenir un employeur de choix pour la nouvelle génération de fonctionnaires et de le demeurer pour ses employés actuels.

Les Canadiens et les Canadiennes sont bien servis par une fonction publique fondée sur les valeurs, axée sur les résultats, représentative, en apprentissage permanent et la meilleure qui soit au monde.

Vision concernant les ressources humaines, SCT

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétariat) ainsi que ses partenaires désirent que les valeurs de représentation et de diversité servent d'assise à la fonction publique fédérale du Canada. Ce but commun a mené à des alliances stratégiques ainsi qu'à de nombreux engagements et initiatives de collaboration au sein de l'administration fédérale. À l'aube du nouveau millénaire, nous avons besoin plus que jamais de partenariats nous permettant de mettre en place une fonction publique entièrement représentative de la diversité canadienne.

Dans la conclusion du rapport de l'an dernier, nous avons indiqué que le Secrétariat continuerait de former des partenariats au cours de la prochaine année, afin d'améliorer la situation générale des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Les partenariats permettent de rassembler des renseignements plus nombreux et plus précis. Les groupes de travail et les consultations contribuent à la réussite de notre démarche en nous aidant à prendre connaissance des succès et des échecs de chacun. Le chapitre du présent rapport qui a pour titre « Partenaires dans l'action » met en évidence les partenariats stratégiques devant permettre de tenir cet engagement. Le SCT trace la voie en mettant en œuvre des initiatives et des programmes généraux qui encouragent le recours à de tels partenariats pour l'équité en emploi.

Le septième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises au cours de la période du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999.

Le chapitre 1, intitulé « Partenaires dans l'action », fait état de l'engagement de certains partenaires du SCT à l'égard de l'équité en emploi.

Ayant pour titre « Où en sommes-nous? », le chapitre 2 contient des données sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Dans le chapitre 3, « L'équité en emploi en milieu de travail », il est question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et d'activités relatives à l'équité en emploi mises en œuvre par des ministères et des organismes fédéraux.

Enfin, le chapitre 4, « Initiatives et activités des organismes centraux : le reflet de notre engagement », décrit l'équité en emploi du point de vue d'un organisme central.

Chapitre 1

Partenaires dans l'action

L'un des principaux résultats escomptés de la vision des ressources humaines du Secrétariat est une fonction publique fédérale qui est représentative de la population canadienne. Pour y parvenir, il faudra notamment veiller à ce que l'équité en emploi devienne une partie intégrante de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Toutefois, le SCT ne peut remplir seul ce mandat. Lui et ses partenaires de l'équité en emploi conjuguent leurs efforts afin de donner à la fonction publique fédérale les outils, les compétences et la compréhension nécessaires pour gérer efficacement la diversité en milieu de travail. Grâce à ces partenariats essentiels, le Secrétariat peut réagir rapidement et de façon adéquate aux changements qui se produisent dans la composition de l'effectif. La souplesse dont le Secrétariat fait ainsi preuve lui permettra de continuer à l'avenir d'améliorer les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes.

Quiconque peut devenir un partenaire de l'équité en emploi. Il suffit de vraiment vouloir changer les choses, en aidant à cerner et à supprimer les obstacles à l'emploi qui entravent la participation entière et équitable des membres des groupes désignés au milieu de travail. Soucieux de comprendre, de respecter et de valoriser les différences et l'apport de chacun, le partenaire de l'équité en emploi aide directement la fonction publique fédérale à devenir plus diversifiée et mieux adaptée aux besoins de la population.

Le SCT est fier de souligner le travail remarquable de quelques-uns de ses nombreux partenaires ainsi que leur dévouement à la cause de l'équité en emploi.

Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada

Dans ce ministère, les champions de l'équité en emploi ont tous un point en commun : leur attachement aux principes de l'équité en emploi et leur détermination à créer un milieu de travail inclusif et représentatif. Mais qu'est-ce qu'un champion? D'après les dictionnaires, un champion est un combattant, un défenseur attitré d'une cause, un partisan.

À Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC), quatre champions de l'équité en emploi partagent la vision du plus ardent défenseur de la diversité de ce ministère, M. Frank Claydon. En sa qualité de sous-ministre, M. Claydon a fait de l'équité en emploi l'une des grandes priorités de son ministère. « Pour moi, l'équité en emploi est un objectif qui ne se négocie pas », a déclaré M. Claydon lors de la conférence annuelle du Comité consultatif des minorités visibles de AAC, tenue à Montréal, en février 1999. « Nous devons consulter tous les comités consultatifs sur l'équité en emploi et tous les employés en vue de définir, pour notre milieu de travail, une vision qui nous aidera à créer une culture organisationnelle qui valorise la diversité », a-t-il ajouté en soulignant l'importance que revêtent les partenariats pour son ministère. M. Claydon signale que son ministère dispose d'un plan d'action dynamique qui est axé sur le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés appartenant aux groupes désignés, et sur la sensibilisation des gestionnaires et des employés à la diversité.

M. Claydon encourage les gestionnaires à s'engager personnellement à accomplir des progrès tangibles et à appuyer le travail des employés qui consacrent une bonne partie de leur temps aux travaux des comités sur l'équité en emploi et des comités consultatifs. Il entend obliger les cadres supérieurs à rendre compte de la façon dont ils gèrent les ressources humaines et, en particulier, des mesures qu'ils prennent pour accroître la représentation des membres des groupes désignés dans le Ministère. Leur contribution à cet égard constituera l'un des facteurs déterminants de leur rémunération au rendement. Comme l'a déclaré M. Claydon, « L'équité en emploi n'a rien à voir avec l'attribution d'un statut particulier. L'équité en emploi, c'est traiter équitablement tous les employés et tous les citoyens. C'est aussi supprimer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les groupes désignés aux fins de l'équité en

emploi et leur offrir des chances égales. Et c'est faire en sorte que les employés se sentent valorisés et les bienvenus. Tous les gestionnaires du Ministère doivent en être conscients ».

Les champions de l'équité en emploi à AAC ont accepté le défi que leur a lancé le sous-ministre et se sont engagés à défendre la diversité. Chaque champion est jumelé à un comité consultatif sur l'équité en emploi qui est chargé de conseiller la haute direction sur les questions ayant trait à la diversité et à l'équité en emploi. Les comités consultatifs, qui participent également à l'établissement des plans du Ministère et des organismes centraux, disposent d'un budget annuel pour exercer leurs activités et sont appelés périodiquement à donner leur point de vue sur des initiatives ministérielles touchant les ressources humaines.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail a sollicité la participation d'employés de tous les groupes, niveaux et directions générales, tant dans les régions qu'à Ottawa. Ce comité offre aux femmes du Ministère une tribune où elles peuvent exprimer leurs préoccupations et parler des problèmes auxquels elles sont confrontées au travail. M. Douglas Hedley, sous-ministre adjoint par intérim, Direction générale des politiques, est le champion de l'équité en emploi de ce comité depuis février 1998. Comme l'indique M. Hedley : « En ma qualité de champion des questions relatives aux femmes, je donne une rétroaction aux cadres qui siègent au Comité consultatif sur les femmes au travail. Ce rôle m'amène à donner des conseils au comité sur la façon de faire progresser les dossiers concernant les femmes, et à aider les femmes à faire connaître leurs préoccupations et à obtenir de la haute direction l'appui dont elles ont besoin pour résoudre certains problèmes et mettre en œuvre des initiatives particulières. Je m'efforce également de veiller à ce que les questions qui concernent les femmes soient dûment prises en considération lorsque sont proposés de nouveaux programmes ou politiques touchant les ressources humaines. » M. Hedley attire l'attention sur l'engagement de l'équipe de la haute direction : « Je me vois comme faisant partie d'une équipe qui tient absolument à améliorer le milieu de travail et à optimiser l'apport de tous les employés d'AAC. »

M. Bernie Sonntag, directeur général de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies, est le champion du Conseil pour les Autochtones, à AAC. Il se considère lui aussi responsable de la liaison et des communications entre le conseil et la haute direction. Il déclare d'ailleurs à ce sujet : « Les champions de l'équité en emploi prennent l'initiative de trouver des solutions qui contribuent à l'équité en emploi. Notre ministère a joué un rôle actif dans l'élaboration d'initiatives concrètes, comme la création du Aboriginal Science Fund par l'entremise du Conseil fédéral. Ce fonds sert à appuyer financièrement la formation d'étudiants autochtones en sciences et en génie au Saskatchewan Indian Federated College. » Voici comment M. Sonntag décrit sa contribution personnelle aux activités du conseil : « J'aide le conseil à étayer les préoccupations des employés autochtones et à les présenter au comité de gestion du Ministère. Étant leur champion de l'équité en emploi, je contribue également aux efforts déployés à l'échelle du Ministère pour régler diverses questions ayant trait à la représentation des Autochtones, comme la constitution d'une réserve suffisante de candidats qualifiés, le recrutement, la formation, le perfectionnement et le maintien en poste. »

À l'instar des autres comités, le Comité consultatif sur les personnes handicapées s'est réuni au cours de l'année pour définir sa mission, son mandat et ses objectifs et dresser un plan d'action pour 1998-1999. Ce comité a pour champion de l'équité en emploi M. Andrew Graham, sous-ministre adjoint, Direction générale des services intégrés. Pour M. Graham, ce rôle de champion consiste à assurer un leadership et à fournir aide et conseils au comité consultatif. En octobre 1998, M. Graham a parrainé un symposium intitulé « Un milieu de travail pour tous : promouvoir l'équité par l'accès et la sensibilisation ». Ce symposium a permis de sensibiliser davantage les employés du Ministère aux enjeux, aux politiques et aux possibilités se rattachant à l'emploi des personnes handicapées. « Le consensus qui s'est dégagé de ce symposium est qu'il fallait accorder la priorité à l'élaboration d'une politique exhaustive d'aménagement. Je crois que nous devons nous engager fermement à aménager nos lieux de travail de sorte que chaque employé puisse contribuer aux objectifs de l'organisation à la pleine mesure de ses capacités », déclare M. Graham.

En septembre 1998, M^{me} Denise Boudrias, sous-ministre adjointe, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, est devenue la championne de l'équité en emploi du Comité consultatif des

minorités visibles, rôle qu'elle a accepté d'emblée. M^{me} Boudrias et le comité s'occupent tous deux des questions liées au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des employés appartenant à une minorité visible à AAC. M^{me} Boudrias accorde son plein appui aux initiatives du comité consultatif. Elle consacre volontiers son temps et son énergie à orienter, à conseiller et à motiver les membres du comité. Elle s'occupe personnellement du perfectionnement professionnel de nombreux employés et participe à toutes les activités parrainées par le comité. M^{me} Boudrias a recruté un directeur des relations interculturelles pour l'aider à remplir son rôle de championne de l'équité en emploi. Comme l'explique M^{me} Boudrias : « Je crois qu'il est urgent de résoudre les problèmes auxquels se heurtent depuis longtemps les employés du Ministère qui appartiennent à une minorité visible, tant sur le plan individuel que collectif. Je fais tout ce que je peux pour trouver des solutions à ces problèmes. » Le comité tient des assemblées annuelles pour aborder ces questions et s'emploie à modifier la culture organisationnelle du Ministère.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi

Les quatre comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi se composent de fonctionnaires chevronnés de toutes les régions du Canada. Partenaires du Secrétariat, ils fournissent conseils et observations sur les politiques, les stratégies, les enjeux et les initiatives concernant la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le mandat de ces comités, qui relèvent du secrétaire du Conseil du Trésor par l'entremise du dirigeant principal des ressources humaines du SCT, prend fin le 31 décembre 1999.

Outre leur partenariat avec le Secrétariat, les membres des comités ont formé eux-mêmes des partenariats en réunissant des personnes venant de divers milieux professionnels, culturels et linguistiques et de diverses régions pour qu'elles se penchent sur des questions qui concernent un groupe désigné en particulier ou encore les principes généraux qui sous-tendent l'équité en emploi.

Chacun des membres des quatre comités apporte une contribution très personnelle à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique. Le texte qui suit met en relief les réalisations de quelques-unes de ces personnes.

Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes

Partenaire important de l'équité en emploi pour les questions relatives aux femmes, le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes donne des conseils au Secrétariat et l'aide à atteindre ses objectifs organisationnels. Composé de femmes venant de divers ministères et organismes fédéraux, le Comité se consacre à l'avancement de l'équité en emploi pour les femmes de l'administration fédérale et à la mise en œuvre du programme global d'équité en emploi dans la fonction publique.

Au 31 mars 1998, les femmes représentaient pour la première fois un peu plus de la moitié de l'effectif total de la fonction publique (50,5 p. 100). Au 31 mars 1999, leur représentation s'établissait à 51,5 p. 100. La présidente du Comité, M^{me} Marcia Brown, est particulièrement heureuse que la participation des femmes se soit accrue dans la fonction publique. M^{me} Brown, directrice par intérim, Services exécutifs, Région des Prairies et du Nord, au ministère du Patrimoine canadien, signale que ce succès représente en même temps un défi de taille pour le comité. « Étant donné les progrès accomplis par les femmes, observe-t-elle, les gens sont portés à croire qu'elles ont gagné la bataille. Toutefois, quand on examine de près la répartition des femmes dans la fonction publique fédérale, on s'aperçoit qu'elles ne représentent qu'un peu plus du quart (26,9 p. 100) de l'effectif de la catégorie de la direction, qu'elles constituent la majorité des employés nommés pour une période déterminée et qu'elles continuent d'exercer principalement des fonctions de soutien, fonctions qui sont traditionnellement réservées aux femmes. Les femmes doivent être représentées en grand nombre à tous les échelons de la fonction publique au lieu d'être concentrées dans des postes de soutien administratif. » Le comité estime qu'il importe également de concevoir des mesures et des mécanismes de soutien pour les femmes

autochtones, les femmes handicapées et les femmes appartenant à une minorité visible, en raison des multiples obstacles à la participation équitable auxquels elles se heurtent.

En 1998-1999, le comité a rédigé un livret dans le but d'accroître la participation des femmes au sein de tous les groupes professionnels et à tous les niveaux de la fonction publique et de provoquer un débat sur les initiatives favorables aux femmes. Destiné aux gestionnaires, aux professionnels des ressources humaines et aux employés, le livret traite des quatre principales sources de difficultés pour les femmes, à savoir le recrutement et la sélection, le perfectionnement professionnel et l'avancement, une culture organisationnelle favorable ainsi que des politiques et des pratiques d'emploi positives. Rendu possible grâce au Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT, ce livret, intitulé *L'équité en emploi pour les femmes : une question toujours d'actualité*, devrait être publié d'ici le prochain exercice.

Le comité que préside M^{me} Brown estime qu'il est particulièrement important de modifier la culture organisationnelle et, pour ce faire, de revoir le processus de sélection des cadres supérieurs et intermédiaires. Un changement de culture s'impose, car la culture actuelle fait obstacle à l'avancement des femmes, qui sont perçues comme étant *différentes* en raison de la façon dont elles dirigent ou travaillent, ou *différentes* en raison de leurs valeurs. « Le problème, c'est qu'on commence à peine à se rendre compte qu'il est nécessaire de modifier la culture organisationnelle », déclare M^{me} Brown. « Nous savons très bien jusqu'à quel point il est difficile de changer les mentalités dans une administration monolithique; toutefois, pour qu'un changement se produise, il faudra prendre des mesures concrètes. »

Le comité estime que l'équité en emploi pour les femmes, en particulier celles qui appartiennent également à d'autres groupes désignés, doit devenir une priorité pour tous les gestionnaires de la fonction publique fédérale, pas seulement pour ceux de la collectivité des ressources humaines. Il souhaite qu'on insiste davantage sur l'équité en emploi et qu'on en fasse un élément essentiel et courant des pratiques de gestion dans la fonction publique fédérale.

Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones

Le rapport annuel du SCT au Parlement sur l'équité en emploi pour 1996-1997 faisait observer que « l'équité en emploi s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon optimale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXI^e siècle ». « C'est dans cet esprit et avec beaucoup d'empressement et d'enthousiasme que le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones a accepté son mandat, le 15 mai 1997 », affirme M. Michel Brazeau, président du comité.

M. Brazeau, directeur des programmes autochtones et de la diversité, au Centre canadien de gestion, indique que le comité a formulé une vision commune et une approche stratégique pour mieux recenser, appuyer et perfectionner les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Cette vision s'appuie sur celle du Groupe consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones (de 1991 à 1996). Elle est aussi en quelle que sorte le prolongement de l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail, lancée conjointement en 1991 par Affaires indiennes et du Nord Canada, le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada.

L'une des grandes réussites du comité a été l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones. « La détermination dont a fait preuve le comité et les efforts qu'il a déployés pendant deux ans sous la direction de Santé Canada ont mené au lancement de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones, grâce au Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi », déclare fièrement M. Brazeau. Cette initiative a permis d'établir le fondement nécessaire pour offrir des possibilités de formation et de perfectionnement aux Autochtones de la fonction publique fédérale. « La longévité et la réussite de cette initiative requièrent des partenariats institutionnels et interministériels », ajoute M. Brazeau.

Le comité est également fier d'avoir contribué, en collaboration avec Affaires indiennes et du Nord Canada, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada, à l'examen des méthodes de déclaration volontaire applicables aux Autochtones de la fonction publique fédérale. En outre, le comité

appuie les engagements du gouvernement fédéral à l'égard du protocole d'entente avec l'Assemblée des chefs du Manitoba et du protocole d'entente sur l'équité en emploi avec l'Assemblée des Premières nations.

Pendant son mandat, le comité a encouragé la création de partenariats afin d'améliorer la situation des Autochtones dans la fonction publique. « Notre principal défi consiste maintenant à faire fond sur notre partenariat avec le SCT et d'autres intervenants et à solidifier les réussites actuelles », souligne M. Brazeau. « Nous allons continuer d'appuyer l'élaboration de mesures visant à favoriser l'équité en emploi pour les Autochtones. »

Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées

Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées est appelé à donner son avis sur diverses questions qui concernent les employés handicapés. Le comité a pour principal objectif l'application pratique et concrète de l'équité en emploi dans le milieu de travail. « Toutefois, notre rôle en qualité de membres actifs du comité ne s'arrête pas là », admet M^{me} Normand. « Nous agissons comme personnes-ressources auprès des autres employés handicapés, et comme intermédiaires entre eux et les programmes offerts par le Secrétariat ou par la Commission de la fonction publique du Canada. »

Le comité est coprésidé par M^{me} Louise Normand et M. Norman Cox. M^{me} Normand est coordonnatrice de l'équité en emploi à la Direction générale des ressources humaines au ministère du Patrimoine canadien. M. Cox, quant à lui, est chef de section à la Division du développement des systèmes à Statistique Canada. Les deux s'accordent pour dire que, malgré les progrès considérables réalisés jusqu'à maintenant, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la situation des personnes handicapées dans l'administration fédérale.

Au 31 mars 1999, les personnes handicapées représentaient 4,6 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique fédérale, comparativement à 3,9 p. 100 pour l'exercice précédent. Les deux coprésidents estiment cependant que l'équité en emploi n'est pas juste une question de représentation numérique; il faut également modifier la culture organisationnelle de manière à créer un milieu de travail qui mise sur les talents et les compétences des employés handicapés. Ils ajoutent que c'est là l'un des principaux défis que doit relever le comité et que, finalement, c'est à nous tous qu'il incombe de promouvoir cette transformation.

Il serait possible de faciliter cette transformation en responsabilisant davantage les cadres intermédiaires. « Il faudrait que les cadres intermédiaires soient tenus de rendre compte davantage des mesures qu'ils prennent pour appuyer et promouvoir la diversité en milieu de travail », affirme M. Cox. « Les cadres intermédiaires ont toujours été plus préoccupés par les budgets et les délais que par des politiques gouvernementales telles que l'équité en emploi. C'est pourquoi la diversité figure au bas de la liste de leurs priorités. » La sensibilisation à la diversité et la gestion de la diversité devraient faire partie des attributions des cadres intermédiaires. Ils seraient alors plus portés à demander les ressources nécessaires pour gérer la diversité, surtout en ce qui a trait aux employés handicapés.

Le comité aimerait également que l'équité en emploi ait son propre site Web où l'on trouverait des liens avec les sites Web des ministères et des organismes fédéraux ainsi que des associations nationales ou internationales qui reconnaissent l'importance de la diversité. Ce site polyvalent servirait de centre de référence ou de documentation sur l'équité en emploi et d'outil de recrutement pour les membres des groupes désignés, mais les gens pourraient aussi le consulter pour obtenir des services d'orientation professionnelle, connaître les possibilités de formation et de perfectionnement ou tout simplement partager leurs idées ou trouver des solutions aux problèmes qui les préoccupent.

Les deux demeurent persuadés que le milieu de travail serait plus accueillant pour les personnes handicapées et qu'il serait mieux adapté à leurs besoins si l'on modifiait la culture organisationnelle. « Je crois que nous pouvons y parvenir », déclare M^{me} Normand. « À mes débuts dans la fonction

publique, on m'avait informé que je ne pouvais pas me servir du dispositif de réglage du volume que j'avais acheté pour mon téléphone parce que je n'avais pas le droit de modifier ainsi un bien appartenant à l'État. Nous avons fait beaucoup de chemin depuis. »

Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles

Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles considère qu'il a un rôle important à jouer dans certaines initiatives clés du Secrétariat, comme l'élaboration de la vision de l'équité en emploi et la conception du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

« En 1998-1999, notre comité a été consulté lors de l'élaboration d'un cadre de travail pour le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale », déclare M^{me} Jackie Claxton. M^{me} Claxton, présidente du Comité, est directrice générale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, à Condition féminine Canada. « Nous accueillons avec joie de telles occasions, ajoute-t-elle, car elles nous permettent de mettre à contribution le savoir-faire collectif de notre comité. »

Les membres du comité participent également à divers séminaires et activités concernant la situation des personnes membres des minorités visibles. Le vice-président du comité, M. Wayne Talbot, a participé à titre de conférencier invité au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi qui a eu lieu en janvier 1999. M. Talbot est directeur du Bureau du secteur Sydney – Cap-Breton à Développement des ressources humaines Canada, en Nouvelle-Écosse. Au cours de son exposé sur les problèmes auxquels font face les personnes appartenant à une minorité visible, M. Talbot a cité d'importantes études, présenté le point de vue de personnes appartenant à ces groupes sur leurs expériences de travail et appuyé l'établissement d'un cadre de leadership et de responsabilisation pour l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Les minorités visibles forment un groupe non homogène, composé de diverses personnes ayant des aspirations et des besoins différents », a-t-il déclaré aux participants au colloque. « La fonction publique ne deviendra pas représentative comme par magie – il faut une planification judicieuse reposant sur des principes solides et sur la responsabilisation. »

Aux yeux du comité, la responsabilisation de la haute direction est essentielle à la réalisation de l'équité en emploi pour les personnes appartenant à une minorité visible. L'écart entre leur disponibilité dans la population active et leur représentation dans la fonction publique est supérieur à celui de tous les autres groupes désignés. Le comité estime que la responsabilisation ne devrait pas se limiter à l'atteinte d'objectifs numériques. Elle devrait comprendre la reconnaissance de la diversité du public et de la valeur de l'apport des employés, une culture organisationnelle conciliante et bienveillante ainsi que le respect de la vie privée des personnes. « Pour réussir à mettre en œuvre l'équité en emploi, il faut commencer par le sommet, c'est-à-dire des sous-ministres jusqu'aux gestionnaires. Ce n'est pas uniquement la responsabilité de la personne qui dote les postes », affirme M^{me} Claxton.

Le recrutement est un autre point crucial, selon le comité. « Maintenant que l'Examen des programmes est terminé et que le gouvernement cherche à promouvoir le renouvellement de la fonction publique, nous devons profiter de l'occasion pour adopter une approche proactive en matière de recrutement. Toutes les stratégies de dotation proposées devraient être examinées sous l'angle de l'équité en emploi », indique M^{me} Claxton. Comme les étudiants appartenant à une minorité visible constituent une proportion importante de la population estudiantine des établissements postsecondaires canadiens, le comité estime qu'il serait possible d'accroître considérablement la représentation des membres de ce groupe désigné dans la fonction publique en faisant du recrutement dans ces établissements.

M^{me} Claxton soutient que l'équité en emploi ne devrait pas être considérée comme un dossier distinct, mais plutôt être intégrée aux plans et aux priorités des ministères et des organismes et à leurs stratégies de gestion des ressources humaines. Elle signale que les employés appartenant à une minorité visible sont très mécontents de la lenteur des progrès actuels. « Les stratégies relatives à l'équité en emploi devraient être incorporées dans les stratégies d'intervention actuelles. C'est en misant sur les réalisations antérieures que l'on pourra gagner du terrain. »

Agents négociateurs

Les agents négociateurs sont des partenaires acquis à la cause de l'équité en emploi, et l'on constate que la collaboration et la coopération sont très utiles pour promouvoir l'équité en milieu de travail.

En juin 1998, un sondage mené par la Division de l'équité en emploi du SCT a permis de cerner les besoins de formation et d'apprentissage en matière d'équité en emploi des ministères et des organismes fédéraux. Les agents négociateurs ont alors été les premiers à proposer une *activité d'apprentissage* au Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte. Un comité organisateur a alors mis sur pied un colloque syndical-patronal destiné aux fonctionnaires fédéraux et portant sur la question de l'examen des systèmes d'emploi, l'un des principaux besoins d'apprentissage déterminés à la suite du sondage. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) ont profité de l'occasion pour travailler ensemble et ont souligné l'importance de cette collaboration. Parmi les autres intervenants se trouvaient des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de Développement des ressources humaines Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ce colloque, intitulé « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » était destiné au succès.

Parrainé par le Conseil national mixte, au sein duquel se consultent périodiquement le gouvernement et les agents négociateurs, le colloque visait à aider les spécialistes de l'équité en emploi à s'acquitter des responsabilités que leur confère la *Loi* et à amorcer des entretiens sur les obstacles et les mesures correctives. Pendant deux jours et demi, en janvier 1999, 274 personnes en tout ont participé à des ateliers techniques sur les exigences de la *Loi* et assisté à des exposés sur des projets de collaboration qui se déroulent actuellement dans la fonction publique fédérale, ainsi qu'à un exposé du secteur privé.

L'expérience a démontré que la collaboration est vraiment efficace – l'engagement, la détermination, l'ouverture d'esprit et une attitude positive sont la clé de son succès. Le message clair que les agents négociateurs ont communiqué aux participants en est la preuve : pour que les partenariats entre les agents négociateurs et les employeurs aient un sens, il faut être ouvert au changement.

« Ce colloque parrainé par le Comité national mixte nous montre bien jusqu'à quel point il est non seulement possible, mais aussi nécessaire pour les parties de trouver des moyens d'examiner ensemble des solutions dans le domaine de l'équité en emploi », fait remarquer Maury Sjoquist, coprésident du Comité. C'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies consultatives habituelles entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs. Le colloque a atteint son objectif : veiller à la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi en l'intégrant à la gestion des ressources humaines.

Un large éventail de conférenciers, dont des spécialistes de l'équité en emploi et des hauts fonctionnaires sont venus exposer aux participants leurs points de vue et leurs expériences, tant à la fonction publique fédérale que dans le secteur privé. La participation des représentants des trois principaux agents négociateurs, l'AFPC, l'IPFPC et l'AESS, et d'autres syndicats a contribué à faire ressortir l'importance de ce colloque.

L'équité en emploi est une priorité à laquelle les agents négociateurs vont continuer de donner suite avec leurs membres. « L'Alliance considère que les travaux relatifs à l'équité en emploi sont indispensables pour s'assurer que les pratiques et les systèmes actuels ne comportent pas d'obstacle à l'emploi. Nous reconnaissons d'emblée la nécessité de prendre des mesures spéciales et de concilier les différences, et nous sommes disposés à contribuer dans une large mesure à la mise en œuvre de l'équité en emploi dans le milieu de travail de nos membres », déclare M. Daryl Bean, président national de l'AFPC.

« L'équité en emploi, c'est savoir reconnaître et accepter les différences, être conscient de son devoir, respecter l'expérience d'autrui et être soucieux de la justice. Mais n'oublions pas que l'équité en emploi est d'abord et avant tout une obligation prévue par la *Loi*, une obligation dont nous devons nous acquitter ensemble », affirme William Krause, président de l'AESS. Il confirme ainsi la volonté des agents négociateurs d'entretenir des relations de travail positives pour faire progresser l'équité en emploi dans le secteur public fédéral.

À la fin du colloque, M. Steve Hindle, président de l'IPFPC, a déclaré ce qui suit : « C'est un événement unique dont nous devons tous souligner l'importance. Un but commun nous anime : l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. *La Loi sur l'équité en matière d'emploi* offre à toutes les parties l'occasion de faire équipe pour supprimer les obstacles et prévenir l'apparition d'autres obstacles à l'avenir. Je considère ce genre d'événement comme un début encourageant pour nous tous qui souhaitons conjuguer nos efforts en vue de créer un milieu de travail juste et équitable. Nous devrions tous nous féliciter d'avoir participé aux activités organisées dans le cadre de ce colloque. »

Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada

Comme il est mentionné dans son rapport annuel pour 1997-1998, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) reste fidèle à l'engagement qu'elle a pris de constituer un effectif dynamique et diversifié reflétant la société canadienne.

M^{me} Sue Canadien partage cet engagement. Elle croit également que les partenariats peuvent contribuer dans une large mesure à donner du poids à la question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Aucun organisme central ne peut y parvenir sans aide. Pour réussir, il faut que le plus grand nombre possible de personnes visent les mêmes objectifs », déclare M^{me} Canadien.

M^{me} Canadien est directrice générale par intérim de la Direction des programmes et des services à la CFP et l'un des principaux partenaires du Secrétariat en ce qui concerne l'administration du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE). Sa direction est chargée de créer des partenariats et des liens avec les ministères et d'établir des réseaux pour offrir des services d'orientation professionnelle aux personnes handicapées et pour répondre à leurs besoins. Elle aide également les régions à se prévaloir du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est l'un des volets du PMPEE. Le Fonds du partenariat sert à appuyer les projets visant à supprimer les obstacles à l'équité en emploi, qui sont issus d'une collaboration entre plusieurs ministères fédéraux ou d'autres partenariats au niveau régional.

Le Secrétariat et la CFP sont depuis longtemps partenaires dans l'exécution d'un nombre impressionnant de programmes, y compris celui de l'équité en emploi. Comme dans tout projet de partenariat, chaque intervenant doit définir son rôle, montrer qu'il est de bonne foi et s'efforcer d'atteindre un objectif commun – dans ce cas-ci, une fonction publique représentative. M^{me} Canadien croit que c'est ce qui est en train de se produire : « Nous nous rencontrons et nous échangeons des renseignements. Les outils conçus par l'un sont présentés à l'autre, qui les reproduit bien souvent, ce qui est tout à fait logique à mon avis. C'est en quelque sorte une façon de partager des pratiques exemplaires. » Un programme unifié offre également l'avantage de projeter une image cohérente, ce qui est moins déroutant pour les travailleurs de l'extérieur de la région de la capitale nationale.

M^{me} Canadien s'emploie également à faciliter la formation de partenariats avec la collectivité autochtone urbaine avec laquelle elle a des liens, et entre cette collectivité et d'autres groupes. « Pour moi, c'est une façon d'agir qui est naturelle », ajoute-t-elle. « Pour faciliter les choses une approche plus horizontale ou consultative est nécessaire. » C'est pourquoi le travail qu'elle accomplit comme partenaire pour la diversité transcende ses tâches quotidiennes. « Être facilitateur est un rôle différent, mais c'est un rôle que je dois jouer en tant que fonctionnaire. »

M^{me} Canadien prédit que l'équité en emploi occupera une place plus importante au début du prochain millénaire. « Elle revêtera plus d'importance non seulement pour nos activités, mais aussi pour nos leaders. L'équité en emploi est beaucoup plus qu'un simple programme, elle est synonyme de justice. »

Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada

Les employeurs du secteur privé régis par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État qui comptent au moins cent employés doivent présenter tous les ans au ministre du Travail un rapport décrivant les progrès qu'ils ont accomplis en vue de constituer un effectif représentatif.

En sa qualité de directeur de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail, à Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Neil Gavigan dirige une équipe chargée d'étudier et d'exposer la situation des membres des groupes désignés dans les entreprises assujetties à la législation fédérale en matière d'équité en emploi. Son équipe aide également ces entreprises à recueillir des données sur leur effectif, à les analyser et à les communiquer. Outre le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, son groupe gère également le Programme de contrats fédéraux. Ces deux programmes visent à garantir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi en obligeant les employeurs à mettre en œuvre l'équité en emploi et en les appuyant dans leur démarche.

M. Gavigan signale que ce n'est pas d'aujourd'hui que son ministère et le Secrétariat font équipe pour promouvoir l'équité en emploi. « Cette association remonte à l'époque où ont été élaborées les mesures législatives », déclare M. Gavigan. « Certaines caractéristiques de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le résultat direct de cette association. » Au fil des ans, le partenariat a évolué. « Notre collaboration déborde maintenant le cadre de nos responsabilités ministérielles – nous en sommes à un stade où nous pouvons régler ensemble des questions difficiles et en tirer des leçons positives. »

Cet échange de renseignements et ce dialogue entre le Secrétariat et DRHC sont indispensables pour communiquer au public et aux entreprises privées sous réglementation fédérale un message identique au sujet de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Selon M. Gavigan, la *Loi* indique clairement que les secteurs public et privé ont les mêmes obligations. « Nous avons donc collaboré à l'établissement des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, car nous devons être cohérents dans notre façon de servir nos clients respectifs, ce qui est toujours vrai d'ailleurs », ajoute M. Gavigan.

La plupart du temps, cette collaboration consiste à utiliser les données de DRHC et les lignes directrices du SCT pour trouver des moyens d'intégrer l'équité en emploi et ses objectifs aux activités mêmes des employeurs. « Il ne faut pas considérer l'équité en emploi comme un élément qui s'ajoute aux activités, mais plutôt chercher à l'intégrer dans les plans d'entreprise », affirme M. Gavigan. Le Secrétariat et DRHC sont tous deux d'avis que l'équité en emploi et de bonnes pratiques commerciales vont de pair.

L'établissement de solides partenariats entre les ministères fédéraux pour la gestion du programme d'équité en emploi est un autre objectif commun. Lorsque plusieurs sociétés privées sous réglementation fédérale ont voulu assister aux ateliers sur les données relatives à l'équité en emploi présentés par le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada en juin 1998, elles ont été invitées. DRHC est alors devenu rapidement un partenaire dans cette entreprise. Malgré les différences qui existent entre les employeurs des deux secteurs, DRHC y voyait une excellente occasion d'échanger des renseignements sur l'utilisation efficace des données relatives à l'équité en emploi. M. Gavigan déclare à ce sujet : « Ce partenariat s'est avéré une grande réussite. Je crois que les participants souhaitaient vraiment travailler ensemble. En outre, ils se rendaient mutuellement service, et ce partenariat leur a permis de réunir des spécialistes du domaine. J'espère que nous aurons d'autres occasions d'unir ainsi nos efforts. Je pense notamment à l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, prévu pour 2001. »

Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) avait tout un défi à relever au lendemain de l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : il lui incombait dorénavant de veiller à ce que les employeurs se conforment à la Loi, y compris la fonction publique fédérale, qui venait ainsi s'ajouter aux employeurs du secteur privé qui relevaient déjà de sa compétence.

M^{me} Nicole Chénier-Cullen dirige les efforts que déploie la CCDP pour relever ce défi. En sa qualité de directrice de la Direction de l'équité en matière d'emploi, elle est responsable de la mise en œuvre et de la gestion du programme de vérification de la Commission.

Pour se préparer à ses nouvelles responsabilités, la CCDP a commencé par établir une liste de priorités. L'une de ses priorités était la négociation d'un protocole d'entente avec le Secrétariat. L'entente stipule que chaque ministère est considéré comme une entité distincte aux fins des vérifications effectuées par la

CCDP. Les lignes directrices du SCT sur le partage des responsabilités définissent les principes fondamentaux sur lesquels reposent les partenariats entre le Secrétariat et les ministères. « Il était non seulement logique mais impératif que tous les intervenants définissent dès le départ leurs obligations et établissent de solides partenariats pour remplir leurs mandats respectifs », déclare M^{me} Chénier-Cullen.

Cela n'a pas toujours été facile, mais il fallait s'y attendre. « Il y a eu quelques désaccords, surtout au sujet des aspects techniques de la mise en œuvre et de la gestion », ajoute M^{me} Chénier-Cullen. « Avec un peu de bon sens et d'énergie créatrice, on arrive habituellement à régler ces questions. »

Maintenant dans la deuxième année de son mandat, la CCDP a entrepris 135 vérifications. Parmi les organismes faisant l'objet d'une vérification figurent 26 ministères fédéraux, soit plus du double que le nombre prévu à l'origine. « Il y a de grandes attentes, surtout en ce qui concerne la fonction publique fédérale », fait remarquer M^{me} Chénier-Cullen. « En augmentant le nombre de vérifications effectuées dans les ministères fédéraux, nous voulions leur faire prendre conscience de l'importance et de l'urgence de la question, ce qui leur échappait auparavant », ajoute-t-elle.

La CCDP entretient des relations positives avec la plupart des employeurs, même s'il a été déterminé lors de la première étape de vérification que seulement deux d'entre eux se conformaient à la *Loi*. L'un de ces employeurs est un organisme fédéral, Condition féminine Canada. M^{me} Chénier-Cullen admet d'emblée que ce n'est que plus tard cette année qu'aura lieu la véritable épreuve, c'est-à-dire au moment où la Direction de l'équité en matière d'emploi de la CCDP commencera à effectuer des vérifications de suivi pour déterminer si les employeurs ont respecté les engagements qu'ils ont pris pour se conformer à la *Loi*.

Fait-on vraiment des progrès? « Nous ne faisons que commencer à effectuer les vérifications de suivi, mais nous croyons déjà déceler certaines tendances positives, puisque plus de 80 p. 100 de tous les employeurs montrent des signes de conformité à ce stade-ci », constate M^{me} Chénier-Cullen. Elle ajoute que le nombre élevé de vérifications, les efforts déployés par le SCT pour sensibiliser la fonction publique et le fait que le Conseil privé a fait de l'équité en emploi un objectif clé pour 1999 ont certainement contribué à conscientiser davantage la fonction publique et ont eu un effet positif sur celle-ci. « Deux choses sont claires : nous visons tous le même objectif, et les partenariats sont essentiels à la réalisation de l'équité en emploi, surtout dans la fonction publique fédérale. »

Chapitre 2

Où en sommes-nous?

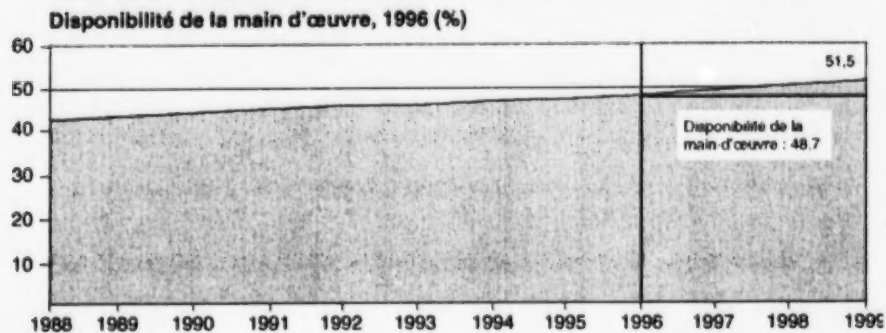
Les données présentées dans ce chapitre portent sur la période allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999. L'importance et la représentation de tous les groupes désignés dans la fonction publique fédérale se sont accrues depuis la fin de l'exercice 1997-1998. La progression constante signalée dans les rapports précédents s'est maintenue, en dépit de la réduction de la taille de la fonction publique.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999¹

FEMMES

- *La proportion de femmes dans la fonction publique n'a cessé d'augmenter au cours des années 90; elle s'établit maintenant à 51,5 p. 100. Pour une deuxième année consécutive elle a progressé de un point de pourcentage.*
- *Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent un peu moins de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (49,2 p. 100), soit une hausse par rapport au taux de 48,4 p. 100 de l'année précédente. Elles représentent également les deux tiers de tous les employés nommés pour une période déterminée, soit une légère hausse par rapport au taux de 65,0 p. 100 un an plus tôt.*
- *La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de près de deux points de pourcentage, passant de 25,1 p. 100 à 26,9 p. 100.*
- *Le nombre et le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné se sont accrues au cours de l'exercice, passant de 10 736 (11,8 p. 100) en 1997-1998 à 12 567 (13,7 p. 100) en 1998-1999.*
- *Six personnes sur dix recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes, soit la même proportion qu'au cours des deux exercices précédents.*
- *Plus de 60,0 p. 100 des femmes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans la catégorie du soutien administratif, alors que pour les hommes, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui a accueilli la plus grande proportion des recrues, soit 32,0 p. 100.*
- *Les femmes continuent d'obtenir plus de la moitié de toutes les promotions, leur part s'élevant maintenant à 57,6 p. 100, par rapport à 52,3 p. 100 il y a un an.*

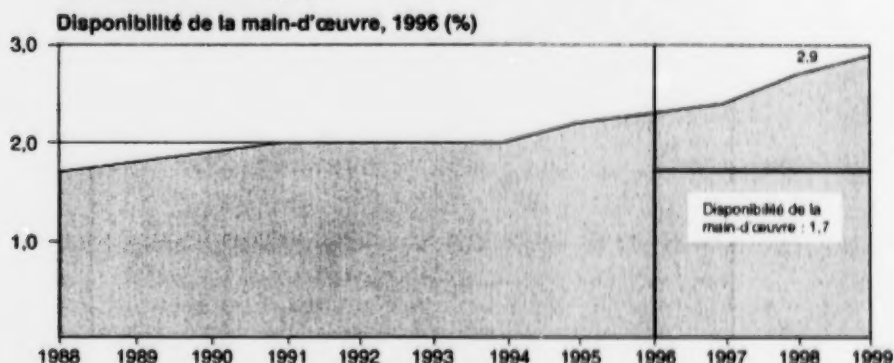
Figure 1
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 1999 (%)



AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 2,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,7 p. 100 au 31 mars 1998.
- Les Autochtones représentent 3,3 p. 100 de toutes les personnes embauchées dans la fonction publique fédérale, comparativement à 3,0 p. 100 un an plus tôt.
- Comme par les années précédentes, la plupart des Autochtones (7 sur 10) embauchés dans la fonction publique fédérale ont été recrutés dans les catégories du soutien administratif ou de l'administration et du service extérieur.
- La majorité des nouveaux employés autochtones (82,0 p. 100) ont été embauchés pour une période déterminée.
- Plus de sept employés autochtones sur dix travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.
- Les employés autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 2,9 p. 100.
- Près de la moitié de tous les Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.

Figure 2
Niveau de représentation des Autochtones,
de 1988 à 1999 (%)

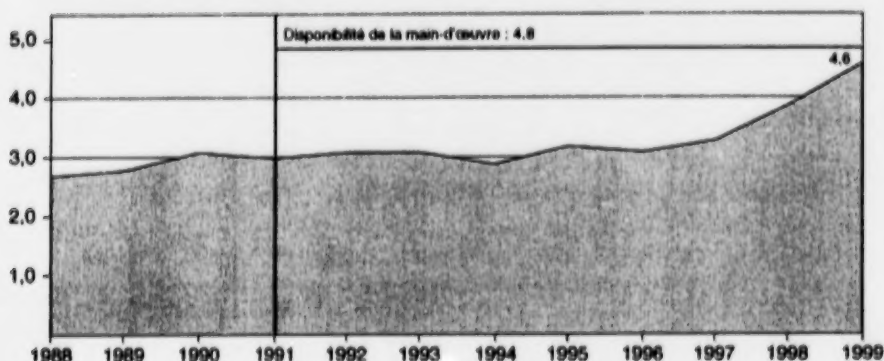


PERSONNES HANDICAPÉES

- *Le taux de représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'est accru, passant de 3,9 p. 100 qu'il était au 31 mars 1998 à 4,6 p. 100.*
- *Neuf personnes handicapées sur dix occupent un poste de durée indéterminée.*
- *Moins d'une personne handicapée sur huit a été embauchée pour une période indéterminée comparativement à environ une sur cinq il y a un an. Parmi les personnes handicapées embauchées à la fonction publique fédérale, sept sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à un peu plus de la moitié il y a un an.*
- *Les employés handicapés ont obtenu 3,9 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant inférieur à leur taux de représentation interne de 4,6 p. 100.*
- *Près des deux tiers des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.*

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 1999 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1991 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les personnes appartenant à une minorité visible forment 5,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 5,1 p. 100 enregistré le 31 mars 1998. C'est la première fois que ce groupe désigné dépasse le cap des 10 000 employés.*
- *Comme par les années précédentes, presque neuf membres d'une minorité visible sur dix occupent un poste de durée indéterminée.*
- *À peu près le quart de toutes les personnes membres des minorités visibles font partie de la catégorie scientifique et professionnelle, où elles occupent un poste de vérificateur dans une proportion de quatre sur dix.*
- *Près de sept employés sur dix appartenant à une minorité visible travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit la même proportion que l'an dernier.*
- *Les personnes membres des minorités visibles représentent 4,4 p. 100 de toutes les recrues, ce taux étant plus élevé que l'an dernier (3,9 p. 100).*
- *Sept pour cent de toutes les personnes embauchées pour une période indéterminée en 1998-1999 appartenaient à une minorité visible.*
- *Parmi les membres des minorités visibles recrutés dans la fonction publique fédérale, quatre sur dix ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif, soit un peu plus que l'an dernier.*
- *Les employés appartenant à une minorité visible ont obtenu 6,1 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 5,9 p. 100.*
- *Les membres des minorités visibles représentaient 3,7 p. 100 des employés occupant un poste de durée indéterminée et qui ont quitté la fonction publique fédérale, ce qui est inférieur au taux de 4,4 p. 100 enregistré l'an dernier.*

Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles,
de 1988 à 1999 (%)

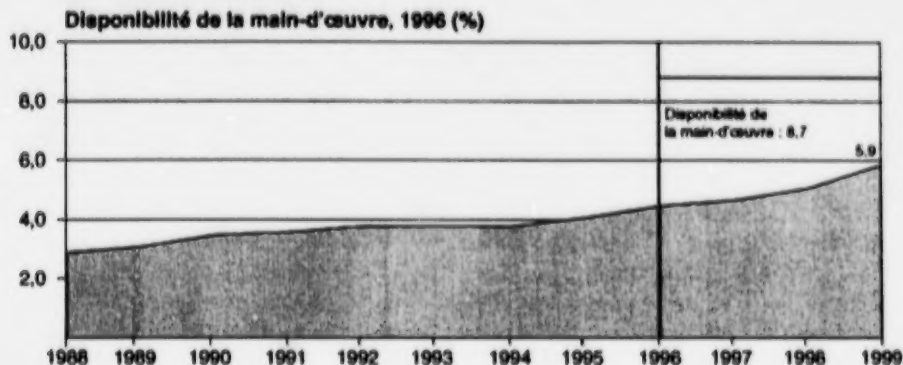


Figure 5
Recrutement et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

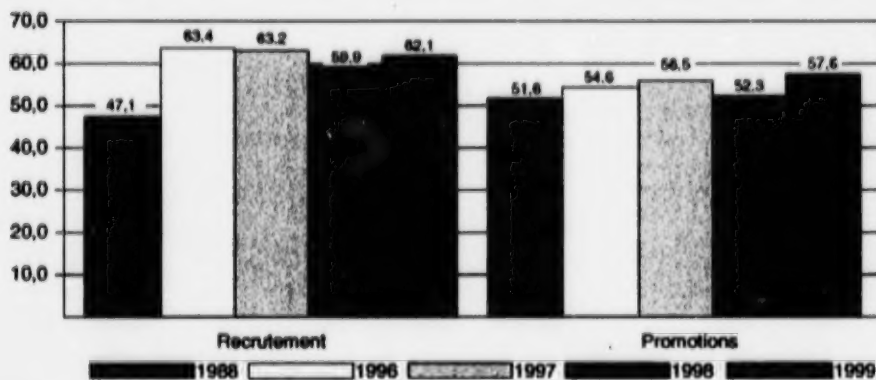


Figure 6
Recrutement et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

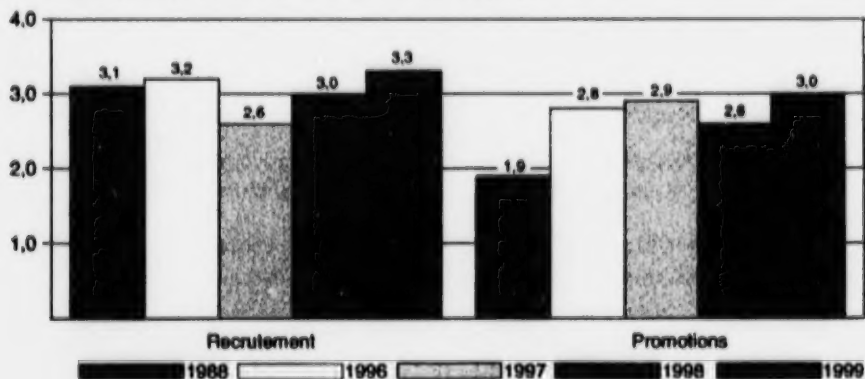


Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

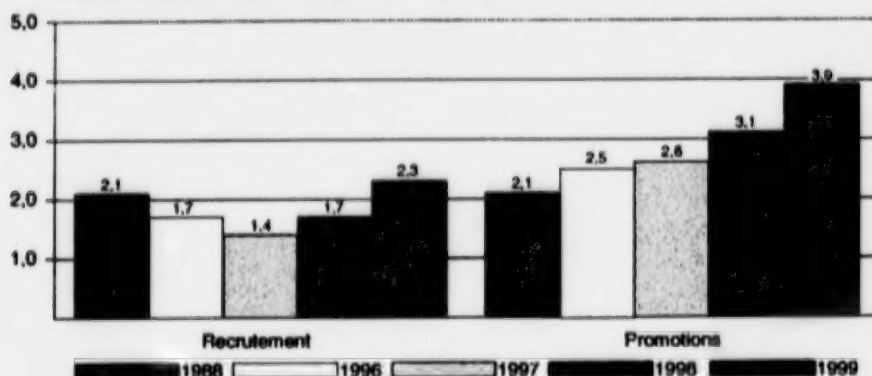
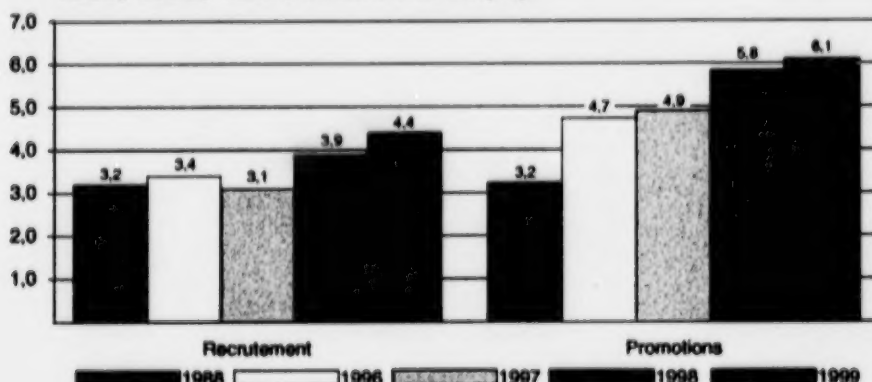


Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)



Représentation globale

Tant le nombre de personnes appartenant aux quatre groupes désignés que leur taux de représentation dans la fonction publique fédérale a augmenté comparativement à l'exercice précédent. Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces figures, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, renferment également des données historiques sur la représentation des quatre groupes désignés.

La comparaison de la représentation actuelle des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et de leur disponibilité dans la population active révèle ce qui suit.

- Les taux de représentation des femmes (51,5 p. 100) et des Autochtones (2,9 p. 100) sont actuellement plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et

1,7 p. 100 respectivement. Les deux groupes avaient également obtenu des taux de représentation supérieurs à leurs taux de disponibilité en 1997-1998.

- L'écart entre la représentation des personnes handicapées (4,6 p. 100) et leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100) s'est beaucoup rétréci; leur taux de représentation s'établissait à 3,9 p. 100 l'an dernier.
- Le taux de représentation des personnes membres des minorités visibles (5,9 p. 100) demeure sensiblement inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active de 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

On s'intéresse beaucoup aux indicateurs de disponibilité dans la population active et à la façon dont ils sont appliqués pour mesurer le degré de représentativité d'une organisation. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada de 1996*, dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991, dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une nouvelle ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes appartenant à une minorité visible) ou des cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. Les données révèlent une augmentation (de presque deux points de pourcentage) du pourcentage de femmes qui appartiennent aussi à un autre groupe désigné; leur proportion est passée de 12,0 p. 100 un an plus tôt à près de 14,0 p. 100 de l'ensemble des femmes. Cette augmentation s'applique à tous les groupes désignés – la proportion des femmes qui appartiennent à une minorité visible est passée de 5,0 p. 100 à 5,8 p. 100; celle des femmes qui sont handicapées, de 3,7 p. 100 à 4,4 p. 100; et celle des femmes autochtones (la plus légère augmentation), de 3,2 p. 100 à 3,5 p. 100.

Plus de 60,0 p. 100 des fonctionnaires fédéraux autochtones sont des femmes. La répartition selon le sexe est beaucoup plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale a continué de diminuer, passant de 85,9 p. 100 à 84,8 p. 100. Au 31 mars 1999, le pourcentage des employés des groupes désignés occupant un poste de durée indéterminée était aussi à la baisse par rapport à l'exercice précédent; celui des femmes est passé de 82,4 p. 100 à 81,0 p. 100, et celui des Autochtones de 82,2 p. 100 à 80,7 p. 100. Quant aux personnes handicapées et aux personnes appartenant à une minorité visible, leurs pourcentages n'ont que légèrement diminué : ils s'établissaient à 90,7 p. 100 et à 86,5 p. 100 respectivement, comparativement à 91,1 p. 100 et 86,9 p. 100 l'année précédente.

Le nombre d'employés embauchés pour une période déterminée de trois mois ou plus s'est accru en 1998-1999, passant de 24 186 à 25 924 employés, soit 14,5 p. 100 de l'effectif total (employés nommés

pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

La catégorie de la direction, dont l'effectif était à la baisse depuis 1994, a connu une augmentation nette de plus de 200 employés au cours de l'exercice 1998-1999. Les femmes, qui comptent pour plus de la moitié (53,2 p. 100) de cette augmentation, représentent maintenant 26,9 p. 100 des employés de cette catégorie (voir tableau 3), comparativement à 25,1 p. 100 un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Deux autres catégories ont connu une augmentation de leur effectif total cette année – la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie de l'administration et du service extérieur. La première s'est accrue de 316 employés (1,4 p. 100) et la deuxième de 2258 employés (3,1 p. 100). La catégorie technique a perdu 222 employés (1,4 p. 100), et celle du soutien administratif 2101 employés (4,6 p. 100), mais c'est la catégorie de l'exploitation qui a connu la plus forte diminution proportionnelle, soit 9,4 p. 100 (1960 employés).

Plus de la moitié des femmes (52,5 p. 100) font maintenant partie de la catégorie de la direction, de la catégorie de l'administration et du service extérieur, et de la catégorie scientifique et professionnelle. Pour la première fois, ce n'est plus la catégorie du soutien administratif (39,9 p. 100 de toutes les femmes) qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale, mais bien la catégorie de l'administration et du service extérieur (43,3 p. 100). Seulement 1,0 p. 100 de toutes les femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale se rangent dans la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 2,9 p. 100 pour les hommes et à 1,9 p. 100 pour l'ensemble des employés.

Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a peu progressé par rapport aux niveaux précédents. Les Autochtones représentent maintenant 1,9 p. 100 de la catégorie de la direction, comparativement à 1,8 p. 100 il y a un an. Dans le cas des personnes handicapées aussi bien que des personnes appartenant à une minorité visible, cette proportion est de 3,0 p. 100, par opposition à 2,9 p. 100 et à 2,8 p. 100, respectivement, au cours de l'exercice précédent. Pour la première fois, ces deux groupes comptent plus de cent employés dans la catégorie de la direction, dans laquelle se rangent 1,2 p. 100 de toutes les personnes handicapées et 1,0 p. 100 de toutes les personnes membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Dans le cas des Autochtones, ce pourcentage est de 1,2 p. 100.

La représentation des trois groupes désignés minoritaires est demeurée stable dans les autres catégories professionnelles. Les changements les plus significatifs sont survenus chez les personnes appartenant à une minorité visible dont le taux de représentation s'est accru de un point de pourcentage, à la fois dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la répartition pour 1998-1999 des groupes désignés selon l'âge et la catégorie professionnelle. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1998-1999, l'âge moyen étant passé de 42,5 ans à 42,7 ans.

La proportion des employés âgés de 45 ans et plus a continué d'augmenter pour s'établir à 44,1 p. 100, soit 1,6 point de pourcentage de plus qu'en 1997-1998. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

L'écart entre les hommes et les femmes âgés de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a continué de s'élargir cette année. Près de la moitié des hommes sont maintenant âgés de 45 ans et plus, alors qu'un peu moins de quatre femmes sur dix appartiennent à ce groupe d'âge. La proportion des femmes âgées de 45 ans et plus s'est accrue encore une fois cette année, augmentant de 2,1 points de

pourcentage pour atteindre 38,8 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 41,7 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale, mais deux ans de moins que celle des hommes.

La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de moins de un point de pourcentage pour s'établir à 33,3 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones était de 40,5 ans en 1998-1999, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés de la fonction publique fédérale.

Un peu plus de 56,0 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1998-1999, comparativement à 53,8 p. 100 l'année précédente. Il s'agit de la proportion la plus élevée depuis 1993-1994, où seulement 45,0 p. 100 des employés handicapés se classaient dans ce groupe d'âge. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,4 ans, comparativement à 44,9 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus n'a augmenté que légèrement, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100 au cours de l'exercice 1998-1999. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.

Répartition selon les ministères et les organismes

Contrairement à l'an dernier, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif cette année. Seulement six des dix-neuf grands ministères (comptant 3000 employés ou plus) ont vu la taille de leur effectif diminuer, alors qu'il y en avait eu 15 sur 19 l'an dernier (voir tableau 5).

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et les organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent huit employés sur dix et sept employés sur dix, respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif dans tous les grands ministères, sauf à Pêches et Océans, où la représentation des femmes demeure inférieure à 30,0 p. 100. Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes – en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipage de navire, par exemple. Malgré une réduction nette de plus de 600 employés, c'est à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté – de trois points de pourcentage – pour s'établir à 50,2 p. 100.

Cette année, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des cinq ministères suivants (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada et Santé Canada².

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion des employés autochtones est la plus élevée, soit 27,3 p. 100 (comparativement à 26,1 p. 100 un an plus tôt). Encore cette année, ce pourcentage est plus de trois fois supérieur à celui du ministère qui vient au second rang, Santé Canada, qui compte 8,0 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Revenu Canada, qui est maintenant le deuxième ministère comptant le plus grand nombre d'employés autochtones dans son effectif – 823 employés comparativement à 870 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

En tout, 18 ministères ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, le Bureau du Secrétaire du Gouverneur général et l'Agence spatiale canadienne, qui ont un effectif de plus de cent employés, la plupart de ces ministères, où on retrouve un faible niveau de représentation autochtone, sont très petits (cent employés ou moins). Dix des plus petits ministères comptent 30 employés ou moins. Parmi les ministères et les organismes ayant un effectif de plus de cent employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne que la proportion des personnes handicapées est la plus élevée (9,1 p. 100). Développement des ressources humaines Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 7,1 p. 100 chacun, se classent au premier rang

des ministères et des organismes comptant plus de 1000 employés. Les neuf ministères, qui n'emploient aucune personne handicapée, ont un effectif total de moins de cent employés.

Après Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada est devenu le quatrième ministère à employer plus de 500 personnes membres des minorités visibles. Ensemble, ces quatre ministères regroupent plus de la moitié (56,8 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Plus du tiers des employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada, où ils représentent 9,1 p. 100 de l'effectif total. Avec 3741 employés ayant déclaré appartenir à une minorité visible – une augmentation de plus de 1000 personnes par rapport à l'exercice précédent – Revenu Canada a maintenant presque quatre fois le nombre recensé dans le ministère venant au deuxième rang. En 1999, Revenu Canada deviendra un organisme distinct n'appartenant plus à la fonction publique fédérale. Ce changement de statut aura des répercussions considérables sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Parmi les ministères et les organismes comptant plus de cent employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure, pour une deuxième année consécutive, celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (18,3 p. 100). Avec un taux de 9,9 p. 100 (inférieur à celui de 10,2 p. 100 relevé un an plus tôt), Citoyenneté et Immigration Canada tient encore la première place au classement des grands ministères.

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent qu'un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux (34,7 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce taux étant légèrement supérieur à celui enregistré un an auparavant (33,9 p. 100). Parmi les groupes désignés, la proportion des femmes et des personnes handicapées est légèrement plus élevée (35,9 p. 100 et 35,8 p. 100 respectivement), tandis qu'elle est légèrement plus faible pour les personnes appartenant à une minorité visible (32,7 p. 100). Malgré une légère diminution par rapport à l'année précédente, plus de 70,0 p. 100 des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut les employés de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la province qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où la proportion des femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où six employés sur dix sont des femmes. À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (8,5 p. 100) et le Manitoba (8,0 p. 100) sont les provinces où la proportion des employés autochtones dans la fonction publique fédérale est la plus élevée. Au bas de la liste figurent le Québec (1,0 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,4 p. 100). En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (2,2 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba se partagent le premier rang avec un taux de 5,7 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la répartition des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au haut de l'échelle figure la Colombie-Britannique, où 11,4 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les personnes appartenant à une minorité visible constituent moins de 1,0 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1,0 p. 100.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées Pourcentage	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	43,8	2,0	2,6	0,4
Île-du-Prince-Édouard	59,0	1,5	5,7	1,2
Nouvelle-Écosse	38,9	1,8	4,5	4,0
Nouveau-Brunswick	51,9	1,4	3,6	0,8
Québec	53,0	2,1	3,7	3,1

Ontario	52,9	2,1	4,9	7,4
Manitoba	57,2	8,0	5,7	3,3
Saskatchewan	51,2	8,5	4,8	2,7
Alberta	50,4	4,8	5,3	7,2
Colombie-Britannique	49,0	3,4	4,8	11,4
Yukon	54,4	17,3	2,8	1,4
Territoires du Nord-Ouest	49,9	23,4	2,8	2,9

Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus. Le tableau 7 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 1999.

Dans l'ensemble, la répartition des employés de la fonction publique fédérale selon la rémunération s'est améliorée par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés gagnant 50 000 \$ ou plus ayant augmenté de 4,5 points de pourcentage pour atteindre 28,5 p. 100. Le pourcentage des femmes gagnant au moins 50 000 \$ s'est accru également, passant de 13,7 p. 100 au cours de l'exercice précédent à 17,7 p. 100 en 1998-1999. Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est encore accentué cette année, puisque la proportion des hommes a aussi augmenté, passant de 34,5 p. 100 à 39,9 p. 100. On constate ainsi que le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le pourcentage des femmes qui touchent 50 000 \$ ou plus a augmenté pour s'établir à 32,0 p. 100, alors qu'il s'élevait à 28,8 p. 100 un an plus tôt et à 24,7 p. 100 il y a trois ans. Le nombre de personnes touchant 50 000 \$ ou plus a aussi progressé chez les autres groupes désignés comparativement à l'ensemble des employés, la proportion des employés autochtones passant de 1,6 p. 100 à 1,9 p. 100 et celle des personnes handicapées, de 3,1 p. 100 à 3,7 p. 100.

Parmi les employés autochtones et les employés handicapés, ceux qui gagnent au moins 50 000 \$ sont plus nombreux qu'ils ne l'étaient au cours de l'exercice précédent, leur proportion passant de 14,9 p. 100 à 19,1 p. 100 et de 19,2 p. 100 à 22,9 p. 100, respectivement. Le pourcentage des employés membres des minorités visibles qui touchent 50 000 \$ et plus atteint maintenant 31,4 p. 100, comparativement à 28,3 p. 100 l'année précédente. Par ailleurs, ils représentent 6,5 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, par rapport au taux de 6,1 p. 100 relevé un an plus tôt. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui touchent au moins 50 000 \$ par année est largement attribuable à la présence marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Il convient de noter que la proportion des fonctionnaires touchant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 19,0 p. 100³ par rapport à l'exercice précédent. Ce sont les femmes qui ont connu la plus forte augmentation (29,0 p. 100), les employés autochtones suivant de près (28,0 p. 100). Pour ce qui est des employés handicapés, le pourcentage d'augmentation est identique à celui de l'ensemble des employés, soit 19,0 p. 100. Par contre, il n'est que de 11,0 p. 100 pour les employés appartenant à une minorité visible, ce qui constitue une faible augmentation comparativement aux autres groupes désignés.

Recrutement

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées – c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage des recrues appartenant à chacun des quatre groupes désignés a augmenté par rapport à l'exercice précédent. Encore une fois cette année, la majorité des personnes embauchées dans la fonction publique sont des femmes : elles représentent 62,0 p. 100 des recrues, comparativement à 60,0 p. 100 l'année précédente. Les personnes membres des minorités visibles constituent 4,4 p. 100 des recrues, comparativement à 3,9 p. 100 un an plus tôt, et le pourcentage des Autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,3 p. 100. Quant aux personnes handicapées, elles représentent 2,3 p. 100 des recrues, par rapport à 1,7 p. 100 l'année précédente.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins de la moitié des personnes embauchées dans la fonction publique se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours huit recrues sur dix dans cette catégorie. La proportion des femmes qui sont entrées dans la fonction publique par l'entremise de la catégorie scientifique et professionnelle n'a presque pas changé par rapport à l'exercice précédent (7,0 p. 100, au lieu de 7,3 p. 100). Toutefois, il y a eu une légère augmentation de femmes qui se sont jointes à la fonction publique par l'entremise de la catégorie technique (de 4,7 p. 100 à 6,2 p. 100).

Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée (83,0 p. 100 de toutes les recrues cette année). Les employés nommés pour une période indéterminée ne représentent plus que 15,1 p. 100 des recrues, comparativement à 18,5 p. 100 l'an dernier. Pour ce qui est des groupes désignés, 10,7 p. 100 des femmes, 15,7 p. 100 des Autochtones, 13,4 p. 100 des personnes handicapées et 23,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour une période indéterminée. Par rapport à l'exercice précédent, tous les groupes désignés ont connu une baisse de la proportion de leurs membres qui ont été embauchés pour une période indéterminée.

Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale est embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones, et légèrement supérieure pour les personnes handicapées. Par contre, quatre recrues sur dix appartenant à une minorité visible (42,2 p. 100, comparativement à 45,2 p. 100 l'an dernier) ont été embauchées dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de femmes (2009), mais aussi la plus forte proportion de femmes (les trois quarts). Même si 17,8 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,5 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 10,2 p. 100 de toutes les recrues et 17,4 p. 100 des recrues qui appartiennent à une minorité visible et qui ont été embauchées dans la fonction publique.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions – nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé – accordées en 1998-1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Tous les groupes désignés ont obtenu une proportion plus élevée que l'année précédente des promotions accordées dans la fonction publique.

Presque six employés sur dix (57,6 p. 100) promus en 1998-1999 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,5 p. 100. Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier, où un peu plus de cinq employés promus sur dix (52,3 p. 100) étaient des femmes. Les Autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant semblable à leur taux de représentation interne (2,9 p. 100). La situation est similaire pour les employés appartenant à une minorité visible : leur taux de représentation interne est de 5,9 p. 100, et ils ont obtenu 6,1 p. 100 de l'ensemble des promotions. Pour ce qui est des personnes handicapées, la part des promotions qu'elles ont obtenues (3,9 p. 100) demeure inférieure à leur taux de représentation interne (4,6 p. 100).

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88,4 p. 100 des promotions accordées en 1998-1999 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport aux deux exercices précédents (87,2 p. 100 l'année dernière et 78,1 p. 100 l'année précédente). Tous les groupes désignés ont connu une augmentation semblable, plus de huit promotions sur dix ayant été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés, tout comme les employés de la fonction publique fédérale en général, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour plus de la moitié de toutes les promotions obtenues par les femmes et presque la moitié pour les autres groupes désignés. Le groupe

des minorités visibles a été le seul pour qui la catégorie scientifique et professionnelle est arrivée au second rang, obtenant un plus grand nombre de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 41,0 p. 100 de toutes les promotions ont été accordées dans la région de la capitale nationale. Cette région compte pour 42,1 p. 100 des promotions obtenues par les femmes, 33,2 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones, 38,4 p. 100 des promotions obtenues par les employés handicapés et 35,9 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée ou précise a pris fin en 1998-1999. Il y a eu 28 927 départs cette année, 741 de plus que l'an dernier.

Près des deux tiers (63,5 p. 100) des personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à l'un des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à celles des deux exercices antérieurs (62,3 p. 100 en 1997-1998 et 53,6 p. 100 en 1996-1997). Trois des groupes désignés ont enregistré une faible augmentation en ce qui concerne les départs de la fonction publique alors que les minorités visibles ont enregistré une baisse négligeable de 3,9 p. 100 à 3,6 p. 100 de tous les départs.

De tous les groupes désignés, ce sont les Autochtones qui ont connu la plus forte augmentation proportionnelle du taux de cessation d'emploi (de 3,0 p. 100 à 3,6 p. 100), suivis des personnes handicapées et des femmes. Chez les personnes handicapées, le taux de départ est passé de 3,3 p. 100 à 3,8 p. 100. Seules les personnes appartenant à une minorité visible ont enregistré cette année un taux de départ moins élevé que l'an dernier (3,6 p. 100, au lieu de 3,9 p. 100).

Près de 60,0 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à la catégorie de l'administration et du service extérieur et à la catégorie du soutien administratif, les deux plus importantes catégories dans la fonction publique. Compte tenu de leur niveau de représentation dans ces catégories, les femmes comptaient pour 52,1 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes.

Comme il y a beaucoup de personnes membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Le taux relevé cette année pour cette catégorie est de 7,9 p. 100.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 3,0 p. 100 à 4,1 p. 100 pour les cinq catégories à l'exception de celle de la direction. Il y a aussi eu répartition uniforme des départs chez les personnes handicapées dans ces catégories, mais le taux de départ de 6,8 p. 100 enregistré dans la catégorie de la direction mérite d'être souligné puisqu'il est deux fois plus élevé que le taux de représentation des personnes handicapées dans cette catégorie.

Notes techniques

Le chapitre 2 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

La fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). La majeure partie des employés visés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, administrée par la Commission de la fonction publique du Canada.

Le 31 mars 1999, la fonction publique fédérale comptait 186 314 personnes, soit une diminution de 873 personnes (ou moins de 0,5 p. 100) au 31 mars 1998. L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	178 340
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	2 868
Employés occasionnels	5 106
Total	186 314

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Les personnes en congé sans solde, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études ne sont pas incluses dans ces tableaux. Leur exclusion pourrait avoir un impact sur la représentation dans certains petits ministères. Les données statistiques présentées dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui font tous partie de la fonction publique fédérale.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 1998 et prenant fin le 31 mars 1999.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-1, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques contenues dans ce rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRTFP, I-1. La taille de ces entités varie : la fonction publique fédérale compte des ministères ayant plus de 3000 employés et des institutions de petite taille ayant moins de 10 employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans la plus grande institution qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi)

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois et plus.

Cependant, selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » se définit comme suit : personne embauchée pour une période déterminée d'au moins trois mois.

Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur appartenance à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour

cette raison, les ministères et les organismes font en sorte que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale déclarent leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Par un souci d'uniformité, les données figurant dans la partie de ce chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement à l'information pouvant être obtenue de sources ministérielles. Dans des circonstances particulières, où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels.

Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent volontairement leur appartenance à l'un ou plusieurs des groupes désignés.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et au sein des ministères dépendent du bon vouloir des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celui des ministères de leur donner l'occasion de le faire. Parfois, des employés qui avaient rempli la déclaration volontaire alors qu'ils étaient au service d'un ministère peuvent avoir omis de le faire lors d'un changement de ministère ou choisi de ne pas le faire. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant la formule de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Quelques termes utilisés dans ce chapitre

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique fédérale pendant l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'un départ dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale. Au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 1998 au

31 mars 1999, environ 1500 employés ont quitté la fonction publique fédérale comparativement à plus de 7000 l'année précédente.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes qui sont embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, cette disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 1999	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active			48,7		1,7		4,8		8,7
Recensement du Canada de 1996									

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

	Ensemble des employés		Durée indéterminée		Type d'emploi Période 3 mois		Saisonnier	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Fonction publique fédérale								
Total	178 340	100,0	151 251	100,0	25 924	100,0	1 165	100,0
Femmes	91 856	51,5	74 420	49,2	17 101	66,0	335	28,8
Hommes	86 484	48,5	76 831	50,8	8 823	34,0	830	71,2
Autochtones								
Total	5 124	2,9	4 134	2,7	981	3,7	29	2,5
Femmes	3 188	3,5	2 480	3,3	701	4,1	7	2,1
Hommes	1 936	2,2	1 654	2,2	280	3,0	22	2,7
Personnes handicapées								
Total	8 137	4,6	7 378	4,9	759	2,9	20	1,7
Femmes	4 059	4,4	3 605	4,8	448	2,6	6	1,8
Hommes	4 078	4,7	3 773	4,9	291	3,3	14	1,7
Membres des minorités visibles								
Total	10 557	5,9	9 130	6,0	1 415	5,5	12	1,0
Femmes	5 320	5,8	4 425	6,0	891	5,2	4	1,2
Hommes	5 237	6,1	4 705	6,1	524	5,9	8	1,0

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe pour chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale.

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 421	26,9	919	26,9	64	1,9	101	3,0	103	3,0
Scientifique et professionnelle										
AC	8	25,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	10	10,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0
AR	194	22,7	44	22,7	5	2,6	4	2,1	21	10,8
AU	5 492	27,0	1 482	27,0	33	0,6	174	3,2	984	17,9
BI	1 266	34,3	434	34,3	10	0,8	24	1,9	90	7,1
CH	405	36,0	146	36,0	1	0,2	13	3,2	76	18,8
DE	9	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS	435	9,7	42	9,7	0	0,0	5	1,1	26	6,0
ED	631	52,9	334	52,9	69	10,9	25	4,0	32	5,1
EN	1 995	9,0	179	9,0	14	0,7	62	3,1	271	13,6
ES	3 302	37,3	1 233	37,3	47	1,4	94	2,8	337	10,2
FO	96	14,6	14	14,6	1	1,0	5	5,2	1	1,0
HR	207	34,3	71	34,3	3	1,4	5	2,4	1	0,5
LA	1 671	47,8	799	47,8	46	2,8	51	3,1	78	4,7
LS	418	72,5	303	72,5	6	1,4	14	3,3	28	6,7
MA	277	34,7	96	34,7	0	0,0	4	1,4	28	10,1
MD	202	25,7	52	25,7	2	1,0	12	5,9	19	9,4
MT	482	13,5	65	13,5	2	0,4	9	1,9	20	4,1
ND	26	100,0	26	100,0	0	0,0	1	3,8	0	0,0
NU	1 368	84,8	1 160	84,8	118	8,6	35	2,6	85	6,2
OP	33	90,9	30	90,9	0	0,0	0	0,0	1	3,0
PC	1 494	28,7	429	28,7	24	1,6	28	1,9	100	6,7
PH	16	12	12	75,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3
PS	255	43,9	112	43,9	0	0,0	8	3,1	16	6,3
SE	1 753	13,9	244	13,9	7	0,4	44	2,5	237	13,5
SG	386	37,8	146	37,8	1	0,3	19	4,9	46	11,9
SW	33	54,5	18	54,5	6	18,2	2	6,1	1	3,0

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
UT	127	10	7,9	0	0,0	2	1,6	12	9,4
VM	31	11	35,5	0	0,0	4	12,9	6	19,4
Total	22 622	7 495	33,1	396	1,8	646	2,9	2 517	11,1
Administration et service extérieur									
AS	15 574	10 686	68,6	449	2,9	714	4,6	565	3,6
CO	2 148	725	33,8	40	1,9	66	3,1	112	5,2
CS	10 124	3 049	30,1	140	1,4	394	3,9	847	8,4
FI	2 334	1 005	43,1	62	2,7	99	4,2	216	9,3
FS	1 050	304	29,0	18	1,7	25	2,4	64	6,1
IS	1 730	1 110	64,2	36	2,1	61	3,5	44	2,5
MM	173	97	56,1	2	1,2	6	3,5	15	8,7
OM	322	179	55,6	5	1,6	18	5,6	6	1,9
PE	2 888	2 075	71,8	124	4,3	214	7,4	112	3,9
PG	1 909	910	47,7	42	2,2	105	5,5	96	5,0
PM	33 123	18 019	54,4	1 116	3,4	1 938	5,9	2 194	6,6
TR	889	536	60,3	4	0,4	39	4,4	23	2,6
WP	2 194	1 103	50,3	97	4,4	75	3,4	71	3,2
Total	74 458	39 798	53,5	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365	5,9
Technique									
AI	14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	465	37	8,0	4	0,9	6	1,3	9	1,9
DO	356	110	30,9	2	0,6	26	7,3	16	4,5
EG	5 372	1 341	25,0	99	1,8	154	2,9	213	4,0
EL	1 151	37	3,2	13	1,1	26	2,3	34	3,0
EU	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	2 411	681	28,2	74	3,1	63	2,6	33	1,4
PI	272	48	17,6	2	0,7	13	4,8	15	5,5
PY	26	6	23,1	0	0,0	0	0,0	1	3,8
RO	359	56	15,6	4	1,1	4	1,1	1	1,1
SI	2 928	1 714	58,5	68	2,3	91	3,1	161	5,5
SO	879	41	4,7	10	1,1	6	0,7	7	0,8
TI	1 126	81	7,2	22	2,0	35	3,1	61	5,4
Total	15 361	4 152	27,0	298	1,9	424	2,8	554	3,6
Soutien administratif									
CM	77	26	33,8	2	2,6	2	2,6	1	1,3

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		%
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
CR	37 225	30 775	82,7	1 443	3,9	2 375	6,4	2 246	6,0	
DA	1 589	1 266	79,7	32	2,0	79	5,0	113	7,1	
OE	33	20	60,6	2	6,1	10	30,3	1	3,0	
ST	4 609	4 536	98,4	136	3,0	188	4,1	224	4,9	
Total	43 533	36 623	84,1	1 615	3,7	2 654	6,1	2 585	5,9	
CX	5 008	1 036	20,7	278	5,6	110	2,2	127	2,5	
FR	493	7	1,4	9	1,8	3	0,6	3	0,6	
GL	6 067	257	4,2	131	2,2	176	2,9	93	1,5	
GS	3 498	1 070	30,6	106	3,0	182	5,2	104	3,0	
HP	524	8	1,5	10	1,9	28	5,3	23	4,4	
HS	642	347	54,0	59	9,2	14	2,2	39	6,1	
LI	97	3	3,1	1	1,0	0	0,0	0	0,0	
PR	127	66	52,0	2	1,6	8	6,3	5	3,9	
SC	1 270	51	4,0	15	1,2	9	0,7	21	1,7	
SR	1 219	24	2,0	5	0,4	28	2,3	18	1,5	
Total	18 945	2 889	15,1	616	3,3	558	2,9	433	2,3	
Total pour la fonction publique fédérale	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
				%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Direction	25-29	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
	30-34	23	12	52,2	5	21,7	0	0,0	0
	35-39	151	77	51,0	5	3,3	2	1,3	6
	40-44	459	183	39,9	7	1,5	9	2,0	16
	45-49	1 041	362	34,8	26	2,5	33	3,2	26
	50-54	1 159	218	18,8	15	1,3	37	3,2	33
	55-59	484	56	11,6	5	1,0	14	2,9	17
	60-64	93	10	10,8	1	1,1	6	6,5	3
	65-69	9	1	11,1	0	0,0	0	0,0	2
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Total		3 421	919	26,9	64	1,9	101	3,0	103
Scientifique et professionnelle	20-24	132	70	53,0	0	0,0	1	0,8	15
	25-29	1 227	631	51,4	33	2,7	8	0,7	123
	30-34	2 615	1 260	48,2	69	2,6	38	1,5	288
	35-39	3 575	1 445	40,4	76	2,1	68	1,9	322
	40-44	4 276	1 502	35,1	67	1,6	130	3,0	404
	45-49	4 580	1 328	29,0	72	1,6	150	3,3	449
	50-54	3 640	818	22,5	55	1,5	136	3,7	412
	55-59	1 833	341	18,6	20	1,1	88	4,8	303
	60-64	564	79	14,0	4	0,7	19	3,4	164
	65-69	146	17	11,6	0	0,0	6	4,1	31
Total		22 622	7 495	33,1	396	1,8	646	2,9	2 517
Administration et service extérieur	16-19	9	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0
	20-24	1 048	508	48,5	22	2,1	4	0,4	75
	25-29	4 506	2 396	53,2	168	3,7	85	1,9	388
	30-34	8 414	4 599	54,7	377	4,5	211	2,5	721
	35-39	12 551	7 420	59,1	424	3,4	518	4,1	751
	40-44	15 846	9 442	59,6	466	2,9	788	5,0	682
	45-49	17 101	9 020	52,7	399	2,3	1 059	6,2	706
	50-54	10 364	4 616	44,5	237	2,3	736	7,1	572
	55-59	3 566	1 447	40,6	77	2,2	279	7,8	327
	60-64	843	288	34,2	15	1,8	57	6,8	114
Total		74 458	39 798	53,5	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365
Technique	16-19	12	4	33,3	0	0,0	0	0,0	0
	20-24	187	102	54,5	4	2,1	0	0,0	9
	25-29	921	448	48,6	33	3,6	8	0,9	39
	30-34	1 588	577	36,3	56	3,5	24	1,5	66

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%
	35-39	2 609	808	31,0	56	2,1
	40-44	3 175	886	27,9	60	1,9
	45-49	3 299	794	24,1	52	1,6
	50-54	2 283	363	15,9	23	1,0
	55-59	931	133	14,3	9	0,3
	60-64	283	31	10,6	4	1,4
	65-69	51	4	7,8	1	2,0
	70+	12	2	16,7	0	0,0
Total		15 361	4 152	27,0	298	1,9
Soutien administratif	16-19	77	53	68,8	1	1,3
	20-24	1 160	904	77,9	13	1,1
	25-29	2 841	2 266	79,8	183	6,4
	30-34	4 801	3 969	82,7	246	5,1
	35-39	7 840	6 718	85,7	313	4,0
	40-44	9 413	8 021	85,2	334	3,5
	45-49	8 500	7 098	83,5	241	2,8
	50-54	5 519	4 699	85,1	144	2,6
	55-59	2 500	2 165	86,6	62	2,5
	60-64	728	615	84,5	17	2,3
	65-69	122	89	73,0	1	0,8
	70+	32	26	81,3	0	0,0
Total		43 533	36 623	84,1	1 615	3,7
Exploitation	16-19	7	3	42,9	0	0,0
	20-24	323	138	42,7	9	2,8
	25-29	1 078	351	32,6	55	5,1
	30-34	1 693	385	22,7	103	6,1
	35-39	3 023	532	17,6	102	3,4
	40-44	4 111	496	12,1	122	3,0
	45-49	4 050	402	9,9	82	2,0
	50-54	2 729	305	11,2	68	2,5
	55-59	1 461	186	12,7	54	3,7
	60-64	409	65	15,9	20	4,9
	65-69	51	2	3,9	1	2,0
	70+	10	4	40,0	0	0,0
Total		18 945	2 869	15,1	616	3,3
Fonction publique fédérale	16-19	105	62	59,0	1	1,0
	20-24	2 850	1 722	60,4	18	0,6
	25-29	10 574	6 092	57,6	172	1,6
	30-34	19 134	10 802	56,5	500	2,6
	35-39	29 749	17 000	57,1	1 116	3,8
	40-44	37 280	20 530	55,1	1 056	2,8
	45-49	38 571	19 004	49,3	1 754	4,7
	50-54	25 694	11 019	42,9	2 132	5,5
	55-59	10 775	4 328	40,2	1 560	6,1
	60-64	2 930	1 088	37,1	178	6,1
	65-69	562	162	28,8	39	6,9
	70+	116	47	40,5	6	5,2
Total pour la fonction publique fédérale		178 340	91 856	51,5	8 137	4,6

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

(LRTFP I-1, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	41 048		22 624	55,1	823	2,0	2 130	5,2	3 741	9,1
Développement des ressources humaines Canada	20 740		14 647	70,6	588	2,8	1 480	7,1	968	4,7
Défense nationale ¹	15 591		5 486	35,2	268	1,7	573	3,7	435	2,8
Service correctionnel Canada	12 361		4 887	39,5	476	3,9	398	3,2	349	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	10 476		5 255	50,2	210	2,0	631	6,0	706	6,7
Pêches et Océans ²	8 499		2 253	26,5	129	1,5	164	1,9	217	2,6
Santé Canada	6 004		3 889	64,8	426	7,1	315	5,3	545	9,1
Statistique Canada	5 081		2 535	49,9	59	1,2	132	2,6	388	7,6
Industrie Canada	4 714		2 237	47,5	82	1,7	198	4,2	268	5,7
Environnement Canada	4 608		1 722	37,4	70	1,5	114	2,5	284	6,2
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 414		1 899	43,0	50	1,1	120	2,7	206	4,7
Ministère du Patrimoine canadien	4 333		2 026	46,8	177	4,1	133	3,1	83	1,9
Transports Canada	4 246		1 636	38,5	81	1,9	152	3,6	216	5,1
Citoyenneté et Immigration Canada	3 789		2 277	60,1	73	1,9	193	5,1	376	9,9
Ressources naturelles Canada	3 769		1 366	36,2	58	1,5	121	3,2	253	6,7
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	3 521		2 838	80,6	145	4,1	248	7,0	150	4,3
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 238		1 420	43,9	71	2,2	121	3,7	164	5,1
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 182		1 918	60,3	870	27,3	91	2,9	174	5,5
Anciens Combattants Canada	3 127		2 111	67,5	81	2,6	154	4,9	168	5,4
Ministère de la Justice Canada	2 791		1 753	62,8	86	3,1	89	3,2	143	5,1
Agence canadienne de développement international	1 229		673	54,8	24	2,0	59	4,8	75	6,1
Commission de la fonction publique du Canada	1 221		777	63,6	31	2,5	87	7,1	67	5,5
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	826		547	66,2	15	1,8	26	3,1	151	18,3
Ministère des Finances Canada	812		395	48,6	9	1,1	23	2,8	51	6,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	680		389	57,2	11	1,6	34	5,0	38	5,6
Commission canadienne des grains	649		205	31,6	15	2,3	29	4,5	39	6,0
Archives nationales du Canada	643		297	46,2	15	2,3	16	2,5	14	2,2
Bureau des passeports	599		436	72,8	8	1,3	15	2,5	19	3,2
Administration du rétablissement agricole des Prairies	585		158	27,0	15	2,6	5	0,9	6	1,0
Bureau du Conseil privé	581		344	59,2	16	2,8	23	4,0	12	2,1
Bibliothèque nationale du Canada	438		294	67,1	12	2,7	18	4,1	19	4,3

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence de promotion économique du Canada atlantique	404	205	50,7	7	1,7	18	4,5	6	1,5
Greffes de la Cour fédérale du Canada	403	262	65,0	6	1,5	25	6,2	24	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	387	235	60,7	6	1,6	18	4,7	13	3,4
Agence spatiale canadienne	322	120	37,3	1	0,3	2	0,6	25	7,8
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	288	155	53,8	6	2,1	13	4,5	16	5,6
Développement économique Canada pour les régions du Québec	276	154	55,8	3	1,1	7	2,5	8	2,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	265	211	79,6	9	3,4	15	5,7	7	2,6
Solliciteur général Canada	246	140	56,9	6	2,4	7	2,8	4	1,6
Office des transports du Canada	240	138	57,5	6	2,5	17	7,1	11	4,6
Bureau du Directeur général des élections	229	109	47,6	2	0,9	8	3,5	4	1,7
Bureau de la sécurité des transports du Canada	205	67	32,7	2	1,0	8	3,9	7	3,4
Commission canadienne des droits de la personne	198	136	68,7	10	5,1	18	9,1	19	9,6
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	89	60,5	4	2,7	6	4,1	6	4,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	128	77	60,2	0	0,0	11	8,6	3	2,3
Commissariat aux langues officielles	123	72	58,5	3	2,4	5	4,1	3	2,4
Cour canadienne de l'impôt	112	73	65,2	4	3,6	4	3,6	4	3,6
Condition féminine Canada	104	100	96,2	4	3,8	6	5,8	16	15,4
Tribunal canadien du commerce extérieur	81	40	49,4	1	1,2	1	1,2	4	4,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	79	43	54,4	2	2,5	4	5,1	2	2,5
Conseil canadien des relations industrielles	74	52	70,3	1	1,4	3	4,1	3	4,1
Commission canadienne du lait	68	32	47,1	0	0,0	0	0,0	1	1,5
Centre canadien de gestion	66	49	74,2	1	1,5	3	4,5	1	1,5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	51	29	56,9	1	2,0	2	3,9	1	2,0
Bureau d'information du Canada	50	30	60,0	0	0,0	1	2,0	5	10,0
Commission mixte internationale	30	14	46,7	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	30	17	56,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	12	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	15	9	60,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières	9	3	33,3	0	0,0	1	11,1	0	0,0

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
dangereuses Canada									
Greffe du Tribunal de la	9	7	77,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
concurrency									
Tribunal canadien des	8	5	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
relations									
professionnelles artistes-									
producteurs									
Commission du droit	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
d'auteur									
Tribunal de l'aviation	5	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
civile									
Secrétariat de l'ALÉNA -	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0
Section canadienne									
Total	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

¹ Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur sont exclues.

² Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 001	1 753	43,8	79	2,0	106	2,6	18	0,4
Île-du-Prince-Édouard	2 229	1 314	59,0	34	1,5	126	5,7	27	1,2
Nouvelle-Écosse	8 825	3 435	38,9	155	1,8	394	4,5	351	4,0
Nouveau-Brunswick	5 802	3 009	51,9	82	1,4	208	3,6	44	0,8
Québec (moins RCN*)	23 933	12 283	51,3	250	1,0	687	2,9	518	2,2
RCN* (Québec)	15 057	8 381	55,7	584	3,9	759	5,0	700	4,6
RCN*	61 811	32 963	53,3	1 435	2,3	2 912	4,7	3 447	5,6
Ontario (moins RCN*)	28 681	15 300	53,3	731	2,5	1 558	5,4	2 853	9,9
RCN* (Ontario)	46 754	24 582	52,6	851	1,8	2 153	4,6	2 747	5,9
Manitoba	7 905	4 525	57,2	629	8,0	453	5,7	303	3,8
Saskatchewan	4 446	2 276	51,2	376	8,5	213	4,8	121	2,7
Alberta	10 535	5 312	50,4	503	4,8	560	5,3	763	7,2
Colombie-Britannique	17 753	8 695	49,0	609	3,4	861	4,8	2 025	11,4
Yukon	502	273	54,4	87	17,3	14	2,8	7	1,4
Territoires du Nord-Ouest	581	290	49,9	136	23,4	16	2,8	17	2,9
A l'extérieur du Canada	1 336	428	32,0	18	1,3	29	2,2	63	4,7
Total	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

* Région de la capitale nationale

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		%	CUM %
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
19 999	26	0,0	14	53,8	0	0,0	2	7,7	2	7,7	7,7	0,0
20 000 - 24 999	2 459	1,4	1 604	65,2	83	3,4	114	4,6	62	2,5	2,5	0,6
25 000 - 29 999	16 832	10,8	11 351	67,4	615	3,7	1 082	6,4	924	5,5	5,5	9,4
30 000 - 34 999	34 675	30,3	24 118	69,6	1 306	3,8	1 685	4,8	1 939	5,6	27,7	35,2
35 000 - 39 999	29 210	46,6	17 404	59,6	938	3,2	1 283	4,4	1 679	5,7	43,6	51,0
40 000 - 44 999	26 700	61,6	13 467	50,4	708	2,7	1 303	4,9	1 503	5,6	57,9	67,0
45 000 - 49 999	17 656	71,5	7 660	43,4	493	2,8	824	4,7	1 134	6,4	68,6	77,1
50 000 - 54 999	13 743	79,2	5 417	38,4	348	2,5	517	3,8	853	6,2	76,7	83,4
55 000 - 59 999	10 873	85,3	3 918	36,0	240	2,2	463	4,3	746	6,9	83,8	89,1
60 000 - 64 999	7 034	89,3	2 192	31,2	121	1,7	246	3,5	543	7,7	88,9	92,2
65 000 - 69 999	7 372	93,4	1 978	26,8	138	1,9	261	3,5	476	6,5	93,4	96,8
70 000 - 74 999	3 489	95,3	941	27,0	42	1,2	120	3,4	230	6,6	95,6	97,9
75 000 - 79 999	3 056	97,1	586	19,2	31	1,0	83	2,7	220	7,2	97,7	98,3
80 000 - 84 999	1 354	97,8	355	26,2	17	1,3	51	3,8	64	4,7	98,3	99,2
85 000 - 89 999	1 617	98,7	335	20,7	19	1,2	54	3,3	100	6,2	99,2	99,4
90 000 - 94 999	487	99,0	123	25,3	7	1,4	19	3,9	22	4,5	99,4	99,7
95 000 - 99 999	811	99,5	172	21,2	5	0,6	25	3,1	37	4,6	99,7	100,0
100 000	946	100,0	221	23,4	13	1,4	25	2,6	23	2,4	100,0	100,0
Total	178 340	100,0	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	100,0	100,0

Nota : Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne, et ce, pour l'ensemble de la fonction publique fédérale et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	%
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Terre-Neuve	488	319	65,4	10	2,0	2
Ile-du-Prince-Édouard	140	103	73,6	0	0,0	0
Nouvelle-Écosse	512	246	48,0	14	2,7	21
Nouveau-Brunswick	607	382	62,9	6	1,0	1
Québec (moins RCN*)	2 678	2 009	75,0	20	0,7	37
RCN* (Québec)	1 150	642	55,8	69	6,0	50
RCN*	5 088	2 866	56,3	135	2,7	308
Ontario (moins RCN*)	2 348	1 439	61,3	75	3,2	49
RCN* (Ontario*)	3 938	2 224	56,5	66	1,7	103
Manitoba	1 377	1 003	72,8	115	8,4	258
Saskatchewan	616	299	48,5	45	7,3	79
Alberta	987	555	56,2	31	3,1	6
Colombie-Britannique	1 711	1 095	64,0	62	3,6	46
Yukon	95	49	51,6	13	13,7	127
Territoires du Nord-Ouest	121	57	47,1	27	22,3	0
À l'extérieur du Canada	5	1	20,0	0	0,0	0
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	730

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	38	8	21,1	1	2,6	0	0,0	4	10,5
Scientifique et professionnelle	1 574	761	48,3	63	4,0	18	1,1	117	7,4
Administration et service extérieur	3 948	1 886	47,8	114	2,9	59	1,5	235	6,0
Technique	1 381	645	46,7	33	2,4	16	1,2	51	3,7
Soutien administratif	7 777	6 557	84,3	276	3,5	267	3,4	302	3,9
Exploitation	2 055	566	27,5	66	3,2	21	1,0	21	1,0
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	2 533	1 117	44,1	87	3,4	51	2,0	174	6,9
Période déterminée (3 mois ou plus)	13 913	9 153	65,8	453	3,3	329	2,4	555	4,0
Saisonnier	327	153	46,8	13	4,0	1	0,3	1	0,3
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	554		306	55,2	15	2,7	17	3,1	5	0,9
Île-du-Prince-Édouard	230		150	65,2	6	2,6	20	8,7	3	1,3
Nouvelle-Écosse	1 125		570	50,7	30	2,7	41	3,6	42	3,7
Nouveau-Brunswick	635		367	57,8	8	1,3	24	3,8	6	0,9
Québec (moins RCN*)	3 004		1 762	58,7	28	0,9	77	2,6	85	2,8
RCN* (Québec)	3 000		1 849	61,6	133	4,4	117	3,9	114	3,8
RCN*	11 376		6 695	58,8	273	2,4	413	3,6	599	5,3
Ontario (moins RCN*)	4 091		2 529	61,8	99	2,4	205	5,0	504	12,3
RCN* (Ontario)	8 376		4 846	57,9	140	1,7	296	3,5	485	5,8
Manitoba	1 039		630	60,6	96	9,2	53	5,1	27	2,6
Saskatchewan	636		382	60,1	57	9,0	24	3,8	8	1,3
Alberta	1 582		840	53,1	68	4,3	67	4,2	95	6,0
Colombie-Britannique	2 932		1 471	50,2	93	3,2	126	4,3	281	9,6
Yukon	72		46	63,9	12	16,7	1	1,4	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	114		55	48,2	34	29,8	3	2,6	2	1,8
À l'extérieur du Canada	203		81	39,9	2	1,0	5	2,5	13	6,4
Total	27 593		15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

* Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend les employés pour lesquels la région de travail n'était pas spécifiée.

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	646	219	33,9	18	2,8	11	1,7	19	2,9
Scientifique et professionnelle	3 212	1 250	38,9	45	1,4	68	2,1	375	11,7
Administration et service extérieur	13 445	8 267	61,5	417	3,1	573	4,3	815	6,1
Technique	2 238	728	32,5	49	2,2	57	2,5	71	3,2
Soutien administratif	5 927	4 949	83,5	243	4,1	337	5,7	349	5,9
Exploitation	1 887	326	17,3	47	2,5	30	1,6	35	1,9
Total	27 593	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend de l'information ayant trait aux 238 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	24 392	13 744	56,3	692	2,8	981	4,0	1 476	6,1
Période déterminée (3 mois ou plus)	3 201	2 140	66,9	129	4,0	95	3,0	194	6,1
Total	27 593	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	1 349	585	43,4	97	7,2	19	1,4	5	0,4
Île-du-Prince-Édouard	268	131	48,9	3	1,1	11	4,1	1	0,4
Nouvelle-Écosse	1 785	845	36,1	31	1,7	86	4,8	54	3,0
Nouveau-Brunswick	801	339	42,3	11	1,4	20	2,5	3	0,4
Québec (moins RCN*)	5 707	3 476	60,9	68	1,2	168	2,9	70	1,2
RCN* (Québec)	1 494	738	49,4	70	4,7	84	5,6	53	3,5
RCN*	6 344	3 246	51,2	148	2,3	302	4,8	329	5,2
Ontario (moins RCN*)	3 930	2 015	51,3	144	3,7	144	3,7	193	4,9
RCN* (Ontario)	4 850	2 508	51,7	78	1,6	218	4,5	276	5,7
Manitoba	1 975	1 293	65,5	129	6,5	101	5,1	105	5,3
Saskatchewan	1 061	516	48,6	71	6,7	40	3,8	10	0,9
Alberta	2 065	1 002	48,5	106	5,1	77	3,7	56	2,7
Colombie-Britannique	3 198	1 733	54,2	134	4,2	105	3,3	206	6,4
Yukon	212	110	51,9	39	18,4	4	1,9	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	185	92	49,7	63	34,1	6	3,2	1	0,5
À l'extérieur du Canada	47	13	27,7	0	0,0	2	4,3	0	0,0
Total	28 927	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	278	51	18,3	2	0,7	19	6,8	5	1,8
Scientifique et professionnelle	2 030	771	38,0	68	3,3	60	3,0	160	7,9
Administration et service extérieur	7 048	3 672	52,1	240	3,4	296	4,2	280	4,0
Technique	3 082	966	31,3	92	3,0	80	2,6	80	2,6
Soutien administratif	10 081	8 460	83,9	378	3,7	459	4,6	432	4,3
Exploitation	6 408	1 276	19,9	264	4,1	171	2,7	76	1,2
Total	28 927	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	14 338	6 004	41,9	514	3,6	700	4,9	535	3,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 989	8 605	66,2	461	3,5	351	2,7	495	3,8
Saisonnier	1 600	587	36,7	69	4,3	34	2,1	3	0,2
Total	28 927	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Chapitre 3

L'équité en emploi en milieu de travail

Chaque ministère ou organisme, quelle que soit sa taille, doit promouvoir l'équité en emploi et la diversité. Chaque effort déployé en ce sens permet à la fonction publique fédérale de s'approcher de son objectif. En 1998-1999, les ministères et les organismes fédéraux ont démontré encore une fois qu'ils tenaient vraiment à créer un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité du Canada et à faire en sorte que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens qualifiés aient des chances égales d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Les ministères et les organismes fédéraux ont aussi continué de s'acquitter des obligations que leur confère la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, ils savent très bien qu'ils ne peuvent se contenter d'appliquer simplement la *Loi* et qu'il leur faut également prendre des mesures pour promouvoir un changement de culture et veiller à ce que les initiatives relatives à l'équité en emploi aient des retombées positives à long terme. Ces mesures additionnelles permettront de sensibiliser davantage les employés et de renforcer l'engagement à l'égard de l'équité en emploi dans l'ensemble de l'administration fédérale.

En reconnaissance de cet engagement, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada va bientôt consacrer une partie de son site Web sur l'équité en emploi aux initiatives des ministères et des organismes fédéraux. Entre-temps, nous sommes heureux de souligner leurs principales initiatives à cet égard.

Initiatives des ministères et des organismes

Renouvellement de la fonction publique

De nombreux ministères et organismes ont centré leurs activités de gestion des ressources humaines sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Afin de se préparer pour l'avenir, ils ont dressé des plans en vue de recruter, de promouvoir et de maintenir en poste des travailleurs du savoir qui sont représentatifs de la société canadienne. Voici un aperçu de leurs réalisations.

Environnement Canada a lancé le projet Femmes, environnement, sciences et technologie afin d'encourager la participation des femmes et de supprimer les obstacles auxquels elles se heurtent dans la collectivité scientifique et technologique du Ministère. Le projet est axé sur l'élaboration de solutions à long terme pour contrer les obstacles rencontrés. Il porte aussi sur des questions telles que le recrutement des femmes dans le secteur scientifique et technologique et leur maintien en poste; les conditions de travail; l'équilibre entre le travail et la famille; les stratégies visant à permettre aux personnes qui reviennent d'un congé pour les soins et l'éducation ou d'un congé de maternité d'actualiser leurs compétences et le maintien de l'acquis grâce au perfectionnement professionnel, à la formation et à l'avancement.

Pour mener à bien le renouvellement de son effectif, l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique** a mis en œuvre un programme de perfectionnement des cadres qui favorise l'avancement et le perfectionnement de ses employés professionnels. Elle y a intégré les objectifs de l'équité en emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés qui sont sous-représentés dans l'effectif de la direction.

Agriculture et Agroalimentaire Canada a adapté ses pratiques de recrutement afin d'attirer et de maintenir en poste un effectif dont la diversité reflète davantage la disponibilité des membres des

groupes désignés dans la population active canadienne. Sa Direction générale des ressources humaines a établi des partenariats de concert avec la **Commission de la fonction publique du Canada** afin de permettre aux autres directions générales du Ministère d'avoir accès aux répertoires des membres des groupes désignés. Afin d'accroître le bassin de candidats pour le recrutement, certaines directions générales ont élargi la zone de sélection applicable aux concours. Le Ministère a également participé au salon de l'emploi organisé par Line 1000 pour les personnes handicapées. Il a ainsi pu établir pour la première fois un répertoire de postulants appartenant à ce groupe : 142 curriculum vitae ont été recueillis et distribués aux services des ressources humaines compétents du Ministère.

Statistique Canada a dressé des répertoires de postulants autochtones et de postulants handicapés en vue d'accroître les possibilités d'emploi offertes aux membres de ces deux groupes.

Pêches et Océans est demeuré fidèle à l'engagement qu'il a pris de rajeunir et de diversifier son effectif dans le secteur scientifique et technologique, dont il est un partenaire fier et actif. À cet égard, il a parrainé 93 stages dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion. Trente-huit des stagiaires (40,9 p. 100) appartenaient à un groupe désigné.

Industrie Canada a continué de tracer la voie à l'établissement de programmes de préparation à l'emploi. Après avoir lancé son programme de préparation à l'emploi pour les CS dans le domaine de l'informatique, qui s'est avéré une réussite, il a élaboré un programme de préparation à l'emploi pour les SI dans le domaine du soutien des sciences sociales, afin de permettre aux employés de la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine, d'accéder à des postes d'agent. En outre, afin d'accroître la représentation des femmes dans son organisation, le Ministère veille à ce qu'au moins une femme siège aux comités de sélection formés pour les concours externes visant à doter des postes dans les catégories scientifique et professionnelle, de l'exploitation et technique. Il a également adopté cette pratique pour le recrutement du personnel de la catégorie de la direction.

Anciens Combattants Canada a recruté des étudiants appartenant aux groupes désignés dans le cadre de son Programme d'équité en emploi pour étudiant(e)s. Les étudiants sont invités à participer pendant trois années consécutives à des stages au cours desquels on leur confie des tâches de plus en plus complexes, jusqu'à ce qu'ils aient reçu la formation nécessaire pour travailler dans des domaines où il y a pénurie de personnel qualifié. Le Ministère peut ainsi compter sur un excellent bassin de candidats pour recruter du personnel.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a choisi de mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel de ses employés. Il y consacre 3 p. 100 de son budget. Grâce à ce type d'intervention, plusieurs membres de groupes désignés faisant partie de la catégorie du soutien administratif, une catégorie composée majoritairement de femmes, ont pu acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour accéder à des postes de niveau CO-2 dans le domaine du commerce.

En février 1999, l'**Agence canadienne de développement international** a conçu son Programme de recrutement dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, afin de faciliter l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixés en ce qui concerne la représentation des Autochtones, des personnes membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Il s'inscrit dans le cadre d'un programme de mesures spéciales mis en œuvre conformément à l'article 5.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La proposition a été soumise à l'approbation des commissaires de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le **ministère de la Justice Canada** a pris diverses mesures pour encourager les employés des groupes désignés, en particulier ceux qui occupaient un poste pour une période déterminée, à demeurer en poste, comme l'établissement d'une politique de maintien en poste et la conversion d'un certain nombre de postes de durée déterminée à des postes de durée indéterminée. Il a également envisagé la possibilité de rétablir son programme d'entrevues de fin d'emploi. Il a révisé les lignes directrices qu'il avait établies pour déterminer le traitement des avocats afin d'inclure les périodes de congé de maternité dans le calcul des années de pratique du droit. Le Comité de direction sur l'équité en matière d'emploi et la Division des ressources humaines du Ministère ont examiné les critères de sélection des stagiaires pour s'assurer qu'il n'y avait pas d'obstacle systémique. Cet examen avait pour objectifs de dépouiller les critères de

sélection de divers employeurs, d'élaborer des normes de sélection uniformes pour les stagiaires à l'échelle nationale et de veiller à ce qu'il y ait parmi les membres des comités de sélection des personnes appartenant aux groupes désignés.

Service correctionnel Canada a présenté une proposition au Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi en vue du recrutement, de l'avancement et du maintien en poste des employés autochtones dans diverses catégories d'emploi. Un projet pilote réalisé en Saskatchewan a permis de former une classe de 25 candidats autochtones qui recevront la formation requise pour occuper des postes d'agent des services correctionnels. Ce projet a été ébauché dans le cadre d'un partenariat entre la bande de la Première nation Nekaneet et le bureau régional des Prairies du Ministère. Les deux organismes se partagent les coûts de ce projet.

L'une des réalisations du **ministère du Patrimoine canadien** dans le domaine de la gestion des ressources humaines a été l'intégration continue de l'équité en emploi à toutes les activités courantes de sa Direction générale des ressources humaines. On tient maintenant compte de l'équité en emploi pour ce qui est de la recherche et du développement stratégiques, du développement des ressources, des services offerts à la haute direction, des services internes de gestion de l'information, des programmes opérationnels et des services de dotation. Par exemple, le Ministère a dressé un bilan exhaustif, appelé Bilan social, qui donne un aperçu de la santé de l'organisation, des activités de dotation et des activités de formation et de perfectionnement des employés. Établi deux fois l'an afin d'aider les gestionnaires à améliorer la planification de leurs ressources humaines, le Bilan social est une analyse détaillée du personnel. Il donne, entre autres, une idée précise de la situation des groupes désignés dans chacun des cinq principaux secteurs d'activité du Ministère.

Mentorat et maintien en poste des employés

Afin de faciliter la mise en œuvre des mesures qu'ils ont planifiées pour maintenir en poste les employés appartenant aux groupes désignés, certains ministères et organismes ont souvent fait appel à des mentors, alors que d'autres ont retenu les services d'animateurs ou d'ombudsmans.

Des employés de la **Commission canadienne des grains** ont agi comme mentors auprès d'étudiants autochtones et d'étudiants membres des minorités visibles de la Technical Vocational High School à Winnipeg, au Manitoba. Lors d'une journée des carrières organisée à cette école secondaire, des entrevues simulées ont été réalisées en tenant compte des travaux accomplis par les étudiants au cours de l'année. Cette activité leur a permis d'acquérir une expérience qui leur sera utile pour entrer sur le marché du travail.

Le bureau régional de l'Ontario d'**Industrie Canada** a mis à l'essai un programme de mentorat destiné aux membres des groupes désignés. La gestion de la diversité deviendra ainsi une nouvelle dimension du programme de mentorat du Ministère qui connaît déjà un grand succès.

Le bureau régional des Prairies et du Nord de **Transports Canada**, qui a joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'équité en emploi, a réussi à accroître sensiblement la représentation des groupes désignés dans cette région, surtout celle des Autochtones. Ce succès est attribuable notamment à la nomination d'un employé ayant pour mandat d'accroître la représentation des groupes désignés dans la région. Un ombudsman de l'équité en emploi a été nommé au bureau régional de l'Ontario de ce ministère. Même s'il ne s'agit pas d'un emploi à plein temps, le rôle de l'ombudsman évolue constamment. Dès qu'il aura été clairement défini, les résultats seront communiqués aux autres régions, qui pourront s'inspirer du modèle.

Consultation et intégration

En 1998-1999, l'intégration de mécanismes et d'activités de consultation à la culture

organisationnelle des ministères et des organismes a contribué à accroître la visibilité du cadre de l'équité en emploi et de la gestion de la diversité.

À **Condition féminine Canada**, les bureaux régionaux ont participé activement à des activités se rattachant à l'équité en emploi. Le bureau régional de l'Est du Québec a participé aux travaux d'un comité interministériel sur la diversité et l'équité en emploi, qui se réunit tous les trois mois. Douze ministères sont représentés à ce comité, qui ébauche actuellement un plan d'action. Quant au bureau régional de l'Atlantique, il fait partie d'un comité interministériel composé de représentants des quatre provinces de l'Atlantique.

Comme il a été mentionné dans le premier chapitre, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a adopté une méthode de gestion de la diversité ayant pour principaux éléments son comité consultatif et ses champions. Le Ministère croit que les valeurs inhérentes aux programmes de gestion de la diversité et de l'équité en emploi sont celles qui devraient animer la gestion des ressources humaines en général.

À **Revenu Canada**, de nouvelles structures de gestion des ressources humaines ont été élaborées en vue de la transition du Ministère au statut d'agence. Une équipe de conception en matière d'équité en emploi a alors été mise sur pied pour s'occuper précisément des questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. Cette équipe dressera un plan et des cadres de gestion et de responsabilisation stratégiques. Elle se portera également à la défense de l'équité en emploi au sein de la nouvelle agence.

L'importance de la collaboration a été mise en évidence à la **Commission canadienne des grains**. En effet, son comité directeur national d'équité en emploi a reçu les appuis nécessaires visant à mieux faire connaître et accepter les autres cultures et les besoins spéciaux. Un budget de 10 000 \$ a donc été approuvé par l'administration centrale de la Commission pour la formation, les déplacements et l'achat de matériel didactique. En outre, les directeurs régionaux de la Commission ont affecté des fonds à la formation des membres des comités locaux.

Le **ministère du Patrimoine canadien** compte principalement sur ses quatre comités consultatifs pour promouvoir l'équité en emploi. Coprésidés par des sous-ministres adjoints choisis par leurs membres, ces comités ne font pas que jouer un rôle de soutien, ils servent également de tribune pour sensibiliser les employés à l'équité en emploi et conseiller la haute direction à ce sujet. L'un des événements notables de 1998-1999 a été la conférence annuelle du Comité pour l'accès et la participation équitable. Tenue à Hull (Québec) les 25 et 26 mars 1999, la conférence a permis de sensibiliser davantage les employés et les gestionnaires du Ministère aux questions qui intéressent les membres des minorités visibles. Quelque 150 participants, y compris des représentants de divers ministères et organismes centraux, ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers de marque et d'échanger leurs vues sur des sujets d'intérêt commun. La conférence a remporté un vif succès. Le Groupe de travail sur les Autochtones a aussi tenu, à Whitehorse (Yukon), une conférence annuelle à laquelle ont assisté une trentaine d'employés venant de diverses régions du Canada. Le Groupe a examiné son plan annuel de travail et fait le bilan des progrès accomplis par les Autochtones. Il a aussi organisé des activités pendant la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones (21 juin 1998). Le Groupe a par ailleurs établi un réseau de contacts parmi ses membres à la grandeur du pays.

L'**Agence spatiale canadienne** a remis sur pied son Comité consultatif d'équité en matière d'emploi et accru la visibilité de son programme d'équité en emploi en créant un site Intranet sur l'équité en emploi. On y trouve notamment des renseignements sur chaque groupe désigné, les comptes rendus des réunions du Comité consultatif et de l'information sur d'autres questions se rattachant à la gestion de la diversité.

La **Défense nationale** a établi des mécanismes de consultation sur les questions liées à l'équité en emploi. En 1998-1999, elle a renforcé ses comités consultatifs sur l'équité en emploi. Le Conseil sur la diversité de la Défense a invité les quatre groupes consultatifs de la Défense à assister à toutes ses réunions. Le Conseil, qui se réunit trois fois par année, fournit un cadre stratégique intégré pour la gestion de la diversité au sein du Ministère et des Forces canadiennes. Les membres des comités consultatifs prennent part à tous les événements nationaux qui ont trait à l'équité en emploi.

Reconnaissant le rôle important que jouent les quatre groupes consultatifs de la Défense, le Conseil sur la diversité de la Défense leur a confié un mandat national et donné des fonds pour les aider à exercer leurs activités, et il a créé un secrétariat des groupes consultatifs pour leur fournir un soutien administratif.

À **Ressources naturelles Canada**, on continue de consulter périodiquement les syndicats et les représentants des employés. Les femmes et les Autochtones bénéficient actuellement de trois réseaux ou groupes d'échanges distincts : le Groupe de travail interministériel sur les femmes en sciences et en technologie au gouvernement fédéral, le Réseau des femmes du Secteur des sciences de la terre et la Table ronde Wagmatcook (en collaboration avec la Première nation de Wagmatcook).

Action régionale et communautaire

Les nombreuses activités d'action directe exercées par les ministères et les organismes fédéraux en 1998-1999 ont permis d'accroître leur présence dans les régions et les collectivités qu'ils servent.

Conscient de la nécessité d'avoir un effectif représentatif, **Revenu Canada** s'est penché sur la question de l'intégration de la diversité dans ses pratiques de gestion. Il s'est associé à des organismes communautaires et à des établissements d'enseignement afin d'accroître la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et la sensibilisation aux questions qui les concernent. Ce type d'action directe est la pierre angulaire des programmes de recrutement axés sur les groupes désignés. Les partenariats ouvrent des portes et donnent accès à un plus grand nombre de candidats hautement qualifiés appartenant aux groupes désignés. Une alliance appelée Partenaires pour l'équité a été formée dans la région du Pacifique. Ce réseau composé de représentants d'organismes communautaires, du gouvernement provincial, d'autres ministères fédéraux et de groupes d'appui a permis de créer des programmes novateurs et de mettre en commun des possibilités d'apprentissage.

À **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, la Direction générale du service des approvisionnements a élaboré, de concert avec la Direction générale des ressources humaines et l'Assemblée des chefs du Manitoba, des initiatives visant à faciliter le transfert aux entreprises autochtones de connaissances liées à la gestion des achats. C'est en novembre 1998 que ce programme, appelé Initiatives en matière de transfert de connaissances, a été lancé par le ministre de ce ministère et des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba. Le programme comprend trois projets pilotes différents qui s'adressent à des personnes qui ne sont pas employées par le Ministère : Kikinaweyenimàn (Programme de stages); Wàwàbandjige (Possibilités de formation) et Wìdòkàgewin (Programme d'aide temporaire). Le Programme de stages offre à des stagiaires autochtones, parrainés et employés par une entreprise ou une organisation autochtone, une formation en matière de gestion des achats suivie de quatre affectations de six mois au Ministère pour une période totale de deux ans. Dans le cadre du volet Possibilités de formation, de quatre à six Autochtones ont la possibilité de suivre des cours sur les achats offerts à la grandeur du Canada selon le principe du premier arrivé, premier servi. Dans le cadre du volet Programme d'aide temporaire, des spécialistes des achats participent à des affectations d'une durée d'une à trois semaines pour aider à répondre aux besoins des organisations ou des entreprises autochtones dans le domaine des achats. Le Ministère paie les coûts associés à tous ces projets.

Agence Parcs Canada a travaillé à l'établissement d'un secrétariat autochtone pour aider les gestionnaires à créer des liens avec des groupes autochtones locaux. Une annonce officielle à ce sujet était attendue de la part du secrétaire d'État de l'Agence Parcs Canada en avril 1999. Ce secrétariat permettrait de créer un réseau d'environ 40 personnes de diverses régions du Canada qui traitent avec des groupes autochtones vivant à proximité des parcs nationaux ou des sites historiques ou patrimoniaux.

En 1998-1999, **Service correctionnel Canada** a soumis son projet de programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles à l'approbation des responsables du Fonds d'intervention - Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Tous les bureaux régionaux du Ministère ont contribué à la présentation de cette proposition. Un modèle de programme de

recrutement devrait en résulter. Service correctionnel Canada a soumis un autre projet à l'approbation des responsables du Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Cette deuxième proposition porte sur des questions telles que le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des employés autochtones appartenant à diverses catégories d'emplois. Parmi les activités régionales ayant servi à promouvoir l'équité en emploi au Ministère figurent l'établissement de réseaux avec des bandes autochtones, la tenue de séances d'information dans des réserves et la création de partenariats en matière de prérecrutement et d'essai avec des établissements d'enseignement tels que le Saskatchewan Federated College.

Les 14 et 15 mars 1999, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a rencontré les membres du Conseil autochtone et ses employés à Calgary (Alberta). À l'occasion de cette séance de deux jours, les membres du Conseil autochtone et les employés ont échangé des idées sur des sujets tels que le soutien professionnel et affectif, le rôle des collectivités autochtones dans l'administration des services correctionnels et les programmes communautaires.

Le **ministère de la Justice Canada** a élaboré un programme de recrutement de stagiaires inuits afin d'offrir à des étudiants inuits l'appui financier dont ils ont besoin pour faire des études en droit, des stages au sein du Ministère à la fin de leurs études et un emploi d'avocat débutant après leur admission au barreau. Le programme est en attente d'approbation des autorités compétentes.

En janvier 1999, le ministre de **Ressources naturelles Canada** et le ministre d'**Affaires indiennes et du Nord Canada** ont présenté un premier rapport sur l'état d'avancement du plan d'action du gouvernement pour les questions autochtones, « Rassembler nos forces ». Ce rapport met en relief les principales activités du gouvernement du Canada qui se traduisent par d'importants changements dans les rapports entre le gouvernement et les peuples autochtones et les résidents du Nord.

Activités d'apprentissage et exercices

Les ministères et les organismes ont fait preuve de créativité en élaborant des ateliers, des séminaires et des exercices visant à promouvoir le travail d'équipe et l'équité en emploi.

Le bureau régional du Québec de **Développement des ressources humaines Canada** a organisé un tournoi de la diversité et de l'équité en emploi. Le concept est semblable à celui d'un tournoi de golf virtuel, et DRHC s'en sert pour effectuer un suivi des différentes phases de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour accroître la diversité dans le Ministère. Des équipes composées de quatre personnes, dont un gestionnaire, sont formées. Chaque équipe doit réaliser un parcours de 18 trous, lesquels correspondent aux diverses activités qu'il faut accomplir pour appliquer la *Loi*. Pendant le parcours, les équipes notent leur réussite à chaque activité (c'est-à-dire qu'ils inscrivent à leur fiche le nombre de *coups* nécessaires pour atteindre le trou). Enfin, pendant ce tournoi d'une durée de 12 à 18 mois, les joueurs reçoivent des conseils pratiques des professionnels de la Direction des ressources humaines de la région.

Pêches et Océans a offert une série de cours d'une journée à ses employés et à ses gestionnaires : « Travailler au sein d'une main-d'œuvre diversifiée » et « Travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les employés, et « Gérer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les gestionnaires. Les gestionnaires du Ministère peuvent également suivre un cours d'une durée de deux jours intitulé « Gérer une main-d'œuvre diversifiée ».

Environnement Canada a reconnu que l'équité en emploi ne pouvait être mise en œuvre sans modifier la culture organisationnelle et sans créer un milieu qui accepte et valorise les différences. À cette fin, il a élaboré les ateliers « Le leadership face aux nouveaux défis » et « L'apprentissage vers l'avenir », grâce auxquels les participants peuvent perfectionner leurs qualités en matière de leadership et leur capacité de travailler en équipe et en partenariat.

Santé Canada a donné un atelier d'une demi-journée sur le mentorat dans un effectif culturellement diversifié, intitulé « Atelier sur le mentorat dans le domaine de la diversité pour les mentors ». Il a été conçu pour aider les mentors et d'éventuels mentors à fixer des objectifs réalisables afin d'arriver à une relation de mentorat constructive. En plus de favoriser l'épanouissement personnel des mentors et de leurs protégés, cet atelier offre aux mentors les outils nécessaires pour supprimer les obstacles à l'équité en milieu de travail au nom de leurs protégés. Un atelier d'une journée intitulé « Diriger des équipes de travail diversifiées » aide les gestionnaires à mieux comprendre la diversité et leur offre les outils et les techniques nécessaires pour y parvenir. L'atelier d'une demi-journée intitulé « Construire des équipes de travail diversifiées » est un forum pratique de premier ordre qui s'adresse aux gestionnaires et à leurs équipes et porte sur les avantages, les effets et les répercussions de la diversité en milieu de travail. L'atelier d'une journée intitulé « Travailler avec l'équité en matière d'emploi » a été créé pour renseigner tous ceux qui s'intéressent de près à l'équité en emploi sur le but et le cadre législatif de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le module comprend un aperçu du rôle et des responsabilités des intervenants et offre à ces derniers les outils nécessaires pour conseiller judicieusement les gestionnaires sur les questions ayant trait à l'équité en emploi.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a tenu un atelier de deux jours sur la façon de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, en collaboration avec le secrétariat du **Solliciteur général**. Cette activité de perfectionnement professionnel avait pour but d'aider les employés à prendre leur carrière en main.

En partenariat avec la Direction générale des ressources humaines de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, les Services gouvernementaux des télécommunications et de l'informatique de ce ministère ont offert des cours d'informatique aux employés d'entreprises autochtones de la région de la capitale nationale. Ces cours, pour lesquels des crédits peuvent être accordés en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire, continuent d'être offerts par l'Institut des professionnels de l'information du gouvernement, un organisme éducatif relevant du Ministère.

L'**Agence Parcs Canada** a donné 16 séances de formation additionnelles intitulées « Diversité au travail » partout au Canada afin de sensibiliser les employés aux questions et aux programmes se rapportant à l'équité en emploi. Il y a eu environ 22 participants par séance. En outre, trois ateliers sur la formation des instructeurs ont été donnés à une quarantaine de participants.

Aménagements pour les personnes handicapées

Les ministères et les organismes fédéraux ont continué d'agir de façon proactive en tenant compte des besoins des personnes handicapées et en leur fournissant l'accès aux immeubles et aux postes de travail.

Environnement Canada est particulièrement fier de son programme de technologie informatique adaptée. Ce programme a pour but d'aider les employés handicapés qui ont besoin d'une aide technique spécialisée à intégrer le milieu de travail. Le Ministère offre actuellement des services aux autres ministères dans le cadre de ce programme. La technologie informatique adaptée aide les personnes ayant une déficience sensorielle, une mobilité réduite ou une déficience en matière d'apprentissage à se servir d'un ordinateur en réduisant ou en supprimant tout simplement les obstacles que présentent les interfaces informatiques habituelles. Comme il a permis d'intégrer à l'effectif des aveugles et des personnes ayant une déficience visuelle, ce programme a été mis en nomination pour le prix Stevie Wonder décerné à l'organisation modèle de l'année. Les Canadiens et les Canadiennes peuvent également être fiers du Prix international Franklin Delano Roosevelt pour la promotion des personnes handicapées que le Canada a reçu aux Nations Unies en 1998 en reconnaissance des progrès qu'il a accomplis en vue d'accroître les débouchés offerts aux personnes handicapées.

En réponse aux demandes d'aménagements présentées par des employés handicapés, **Statistique Canada** a instauré une politique ministérielle de financement grâce à laquelle les gestionnaires peuvent maintenant acheter des technologies habilitantes et offrir des services aux employés handicapés.

Dans le cadre du projet d'adaptation du lieu de travail de la **Commission de la fonction publique du Canada**, les **Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée** ont mis de l'avant une proposition afin de faciliter la participation des personnes handicapées au milieu de travail.

La direction de **Citoyenneté et Immigration Canada** est consciente qu'elle doit tenir compte des besoins des employés qui ont une déficience physique ou qui peuvent en développer une au travail. Au Centre de traitement des données de Vegreville, en Alberta, plusieurs préposés à la saisie des données ont subi des microtraumatismes à répétition. La direction du Centre a alors collaboré de près avec les spécialistes en ergonomie afin de réduire au minimum les risques de blessures que peut occasionner le matériel informatique. Ils ont également expérimenté avec succès un logiciel de reconnaissance vocale.

Nouveaux sites Web

Les ministères et les organismes diffusent davantage de renseignements concernant l'équité en emploi sur le Web, moyen de communication par excellence pour le nouveau millénaire.

Le site Web que **Affaires indiennes et du Nord Canada** consacre à l'emploi des Autochtones témoigne bien du leadership dont il fait preuve dans ce domaine. Toutes les grandes initiatives se rattachant à l'emploi, au perfectionnement et au maintien en poste des Autochtones y sont exposées. On y trouve des liens avec d'autres sites importants du gouvernement, y compris ceux des partenaires du Ministère. Affaires indiennes et du Nord Canada invite les intéressés à visiter son site à l'adresse suivante : http://www.inac.gc.ca/AWD/intro_f.html.

Le site Web de la Division des programmes d'apprentissage, de perfectionnement et de diversité à **Santé Canada**, « Une organisation pour l'avenir », propose des moyens novateurs d'améliorer le rendement organisationnel et d'aider les employés à se réaliser pleinement. Il contient des renseignements sur la planification de la carrière et l'orientation professionnelle, les activités d'apprentissage et de perfectionnement, les programmes de diversité, les horaires des cours et les ressources disponibles. L'adresse de ce site est : www.hc-sc.gc.ca/futureorg.

Sur le site Web « Emplois@Parcs », récemment établi par l'**Agence Parcs Canada**, figure un énoncé qui souligne l'importance que revêtent les perspectives de la diversité pour l'Agence. Le grand public peut consulter ce site, qui sert à recruter du personnel, à l'adresse suivante : http://parkscanada.pch.gc.ca/Employment/jobs/jobs_e.htm.

Diffusion du message

De nombreux ministères ont eu recours à d'autres moyens pour promouvoir l'équité en emploi et souligner l'importance qu'ils y attachent.

Pêches et Océans a réalisé une courte vidéo décrivant les divers secteurs d'activité du Ministère. Disponible dans les deux langues officielles, la vidéo reflète la diversité de l'effectif et de la clientèle du Ministère. Elle servira non seulement à informer les nouveaux employés, mais aussi comme outil de promotion lors de salons de l'emploi.

La Division des ressources humaines de l'**Agence canadienne de développement international** a rédigé deux documents pour dissiper le mythe selon lequel l'équité en emploi n'est en fait qu'un moyen d'accorder un traitement préférentiel à des membres des groupes désignés qui ne sont pas qualifiés. Les brochures « Mythes et réalités » et « Saviez-vous que ? » servent également à rappeler aux employés les

principes fondamentaux de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les avantages que l'on peut tous tirer de l'équité en emploi.

Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes**, par l'entremise de son comité consultatif de l'équité en emploi, a créé un prix de l'équité en emploi afin de souligner tous les ans la contribution exceptionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés à l'équité en emploi au sein du Conseil. Le prix a été décerné pour la première fois en juin 1998, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, à un gestionnaire qui avait fait des efforts particuliers pour recruter un employé handicapé et tenir compte de ses besoins.

Le Guide des ressources pour les employés handicapés, publié par **Statistique Canada**, contient des renseignements sur les politiques du gouvernement fédéral relatives aux déficiences, aux secteurs de service et aux options en matière de travail.

La **Commission de la fonction publique du Canada** a élaboré une politique interne sur l'équité en emploi. Il s'agit d'un document cadre dans lequel sont exposés le rôle et les responsabilités des principaux intervenants ministériels relativement à la mise en œuvre de l'équité en emploi à la Commission.

Chapitre 4

Initiatives et activités des organismes centraux : le reflet de notre engagement

En 1998-1999, le Secrétariat a pris des mesures pour renforcer son engagement à l'égard de l'équité en emploi, élément fondamental du renouvellement de la fonction publique fédérale.

L'une des principales réalisations du Secrétariat à ce chapitre a été le lancement du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Les mesures positives sont le reflet de l'engagement qu'a pris le SCT d'aider les ministères et les organismes à réaliser l'équité en emploi en milieu de travail.

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi

Le 8 octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé, pour une période de quatre ans se terminant le 31 mars 2002, le Programme des mesures positives d'équité en emploi ainsi qu'un budget annuel d'au plus 10 millions de dollars. Ce programme temporaire vise à donner plus d'autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs relatifs à l'équité en emploi. Il a aussi pour objet d'améliorer la répartition des quatre groupes désignés et d'accroître leur représentation dans les catégories et les groupes professionnels où ils sont sous-représentés. Enfin, le PMPÉE a été conçu pour aider le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PMPÉE, qui est fortement axé sur les initiatives régionales et accorde la préférence aux programmes ministériels à frais partagés, remplace le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) qui a pris fin le 31 mars 1998. La Commission de la fonction publique du Canada administre trois des quatre volets du programme : le Fonds du partenariat – Équité en emploi, le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Le quatrième volet, le Fonds d'intervention – Équité en emploi, est administré par le groupe chargé du Programme des mesures positives d'équité en emploi, de la Division de l'équité en emploi, au SCT. Ce groupe veille à la coordination générale du PMPÉE et surveille la mise en œuvre de ses quatre composantes. Des représentants du Secrétariat et de la Commission de la fonction publique du Canada se rendent dans les régions pour faire connaître le programme et discuter d'éventuels projets. Des outils de communication tels que des brochures, des feuillets et des signets ont été conçus pour promouvoir le programme dans toute la fonction publique fédérale. Ils sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Les quatre composantes du Programme des mesures positives d'équité en emploi sont :

- ***le Fonds d'intervention – Équité en emploi;***
- ***le Fonds du partenariat – Équité en emploi;***
- ***le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi;***
- ***le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi.***

Le conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi surveille et guide la mise en œuvre du PMPÉE, donne une orientation stratégique au programme et approuve ou propose parfois des projets dans le cadre du volet Fonds d'intervention – Équité en emploi. Composé de neuf hauts

fonctionnaires de divers ministères, pour la plupart des sous-ministres adjoints, le conseil de gestion est présidé par le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du SCT. Le directeur exécutif de la Direction du renouvellement du personnel et de l'apprentissage à la Commission de la fonction publique du Canada en est le vice-président. Les conseils fédéraux régionaux ont la possibilité d'influencer les projets financés à l'aide du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est géré par chacun des six directeurs généraux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Fonds d'intervention – Équité en emploi permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives qui visent à régler des questions interministérielles particulières relevées à la suite des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne ou qui s'inscrivent dans la foulée des grandes priorités gouvernementales.

L'un des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi approuvé par le Conseil de gestion en janvier 1999 porte sur l'analyse de l'effectif et les données du *Recensement du Canada de 1996*. Ce projet aide les ministères et les organismes de la fonction publique à s'acquitter de leur obligation de faire l'analyse de leur effectif. Pour ce faire, les participants ont reçu leurs données ministérielles, y compris des ensembles de données personnalisées sur la disponibilité qui proviennent du *Recensement du Canada de 1996*. Ils ont également reçu le document intitulé *Analyse de l'effectif – Guide et cahier d'exercices pour la fonction publique fédérale*. Les ateliers sur les données ont eu lieu en février et en mars 1999 et d'autres étaient prévus pour avril 1999. Des renseignements supplémentaires sur les types de projets approuvés par le Conseil et la liste des projets du PMPÉE approuvés jusqu'à maintenant sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Le Fonds du partenariat – Équité en emploi répond aux besoins particuliers de chaque région en appuyant la réalisation de projets qui visent à supprimer les obstacles à l'emploi et qui sont le fruit de partenariats au niveau régional. La tenue de vastes consultations auprès des membres des groupes désignés et des conseils régionaux figure parmi les activités que la Commission de la fonction publique du Canada a exercées en 1998-1999 dans le cadre du Fonds du partenariat – Équité en emploi. En outre, les gestionnaires ministériels ont été appelés à cerner les obstacles à l'équité en emploi, à discuter d'éventuels projets et à créer des partenariats. Pour leur part, les directeurs généraux et les coordonnateurs de programme de tous les bureaux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada ont participé à la promotion, à la coordination et au lancement du Fonds du partenariat – Équité en emploi.

Le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi est chargé de faciliter la mise en œuvre de stratégies de perfectionnement professionnel efficaces et adéquates pour les membres des groupes désignés. À cette fin, le Bureau a mis l'accent sur le transfert de connaissances aux ministères et aux régions dans le cadre d'un processus consultatif. Au moyen d'entrevues, de discussions de groupe et d'ateliers, il a consulté plus de 350 personnes dans tout le Canada, pour la plupart des membres des groupes désignés. Les observations recueillies au cours de ces consultations lui ont permis d'élaborer un cours de 45 heures, au niveau de la maîtrise, sur l'orientation professionnelle liée à l'équité en emploi, devant être mis à l'essai à l'automne de 1999. En outre, la collection « La diversité », créée par le Centre canadien de gestion et conservée à la bibliothèque de la Commission de la fonction publique du Canada, a été enrichie. La nouvelle collection sur l'équité, la diversité et le perfectionnement professionnel comprend maintenant près de 1000 livres, revues, périodiques, simulations, jeux, romans et vidéos sur l'équité en emploi et la diversité, et les ouvrages sur le perfectionnement professionnel y sont de plus en plus nombreux.

Avant le lancement officiel du PMPÉE, un plan d'action stratégique avait été dressé pour le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Ce plan consistait à renouveler le mandat et la vision du Centre en insistant sur le rôle important que jouent les partenaires ministériels locaux et régionaux dans la prestation de ses services. Le plan devait permettre aux ministères d'assumer la responsabilité des aménagements nécessaires des lieux de travail pour répondre aux besoins de leurs

employés. Une fois le financement du PMPÉE approuvé, le plan a été mis en œuvre. À la fin de mars 1998, les responsables avaient reconstitué la plupart de l'inventaire des appareils et des accessoires fonctionnels pouvant être prêtés aux employés des ministères et des organismes fédéraux; ils avaient presque terminé la planification d'une nouvelle aire de démonstration, ayant recours à la vidéoconférence pour appuyer la prestation des services dans les régions; et ils étaient en voie de renouveler et d'améliorer le réseau existant de partenaires et de collaborateurs jouant un rôle dans la prestation des services. Le Centre s'apprêtait donc à offrir ses services et à remplir le mandat qui lui était confié.

En 1998-1999, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada ont élaboré un cadre de responsabilisation et de rapport pour le PMPÉE. Ils comptaient le soumettre à l'approbation du Conseil de gestion en mai 1999, et l'appliquer à chacun des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi. Le cadre permettra d'axer les projets sur des objectifs mesurables. Il décrira le rôle et les responsabilités du Secrétariat et de la Commission de la fonction publique du Canada à l'égard de la mise en œuvre du programme ainsi que les exigences en matière de suivi et de rapport auxquelles devront satisfaire les ministères et les organismes qui reçoivent des fonds dans le cadre du PMPÉE.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

L'engagement de tous et chacun, à tous les niveaux, est la clé du succès. L'équité en emploi ne peut devenir l'une des grandes priorités d'une organisation sans l'engagement de la haute direction et celui des cadres intermédiaires qui sont responsables du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement des membres des groupes désignés. Cet engagement doit être partagé par tous les membres de l'organisation : la création d'un milieu de travail qui accepte et valorise la diversité requiert la participation de tous les employés.

L'engagement de faire la différence est la raison d'être du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le 14 décembre 1998, le président du Conseil du Trésor a annoncé la création de ce groupe qui a pour mandat de conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre pour que la fonction publique fédérale soit représentative de la population qu'elle sert et de la main-d'œuvre canadienne.

Le Groupe de travail veut recruter 2000 *agents de changement* dans la fonction publique fédérale pour l'appuyer dans sa démarche. Ils s'emploieront au cours de l'exercice 1999-2000 à transmettre l'impulsion nécessaire au changement et à tracer la voie à une nouvelle culture au sein de la fonction publique. Le thème du Groupe de travail, « 2000 @ 2000 », reflète le projet du groupe d'organiser une fête officielle à Ottawa en juin 2000 à l'intention des fonctionnaires et des autres participants. Cet événement coïncidera avec le lancement de diverses activités visant à amener la fonction publique à accepter davantage la diversité au XXI^e siècle.

2000 @ 2000

Ensemble nous pouvons doter la fonction publique d'une nouvelle culture. Ce sont les fonctionnaires d'aujourd'hui qui créeront la fonction publique de demain.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail veut que les fonctionnaires fédéraux discutent de la question de la diversité et de la culture de la fonction publique. Il invite les fonctionnaires qui désirent véritablement créer une nouvelle culture dans la fonction publique du XXI^e siècle à visiter ses sites Web aux adresses suivantes : <http://www.tbs-sct.gc.ca/inclusive> ou <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/inclusive>.

Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Une autre des grandes réalisations de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat en 1998-1999 a été l'établissement, par l'entremise de son groupe des partenariats et du perfectionnement, du Groupe de travail du président du Conseil du Trésor sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le lancement officiel de ce groupe de travail était prévu pour avril 1999. Le Groupe a pour mandat d'aider le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, à mettre en œuvre l'équité en emploi conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À cette fin, il doit cerner et supprimer les obstacles et instaurer des mesures et des programmes positifs pour corriger les déséquilibres. La création de ce groupe de travail fait ressortir l'importance de l'initiative « Repenser le rôle de l'État » en mettant l'accent sur les changements démographiques et les exigences culturelles au Canada. Elle a pour objet de doter la fonction publique d'un effectif de premier ordre.

C'est à la suite d'une recommandation de l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales que le président du Conseil du Trésor a accepté, en mars 1998, d'établir un groupe de travail sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales est l'organisme communautaire qui avait déposé une plainte de discrimination systémique contre Santé Canada et qui avait eu gain de cause.

Les travaux exécutés au cours de l'année ont porté principalement sur l'établissement d'un cadre pour appuyer la création, l'administration et le fonctionnement du Groupe de travail, la définition de son mandat et sa composition. Le Groupe de travail a également adopté une stratégie de communication en prévision du lancement de cette initiative, et a organisé la conférence de presse qu'a donnée le président pour faire l'annonce de la création du Groupe de travail. Il a aussi tenu des consultations afin d'obtenir l'appui des principaux intervenants internes et externes, y compris le Comité consultatif sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles et le Comité exécutif de la Direction des ressources humaines, qui relèvent tous deux du SCT, ainsi que le Comité des hauts fonctionnaires.

Un budget de 500 000 \$ (30 000 \$ pour 1998-1999 et 470 000 \$ pour 1999-2000) a été affecté au Groupe de travail grâce au Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

Une fonction publique renouvelée devrait être réellement représentative de la société canadienne et devrait répondre aux besoins des Canadiens en utilisant leurs talents, compétences et expérience au maximum. L'équité en emploi aidera la fonction publique à atteindre ces objectifs.

**Groupe de travail sur la participation des minorités visibles
dans la fonction publique fédérale**

Pendant son mandat d'une durée de neuf mois, le Groupe de travail examinera la situation des minorités visibles dans la fonction publique, fera fond sur les conclusions d'études antérieures et dressera un plan d'action. La présidente du Conseil du Trésor s'attend à ce que le Groupe de travail lui présente son plan d'action au début de l'an 2000.

Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires

Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, la fonction publique fédérale a commencé à porter son attention au rajeunissement de son effectif. Pour y parvenir, l'administration fédérale doit être un employeur de choix pour les jeunes travailleurs. Elle doit s'efforcer non seulement de maintenir en poste ses meilleurs éléments, mais aussi veiller à ce qu'elle soit représentative de la population canadienne qu'elle sert.

L'équité en emploi est donc devenue un élément clé du renouvellement de la fonction publique fédérale. C'est pour cette raison que le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la

fonction publique du Canada ont présenté, en octobre 1998, un exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires (CHF) à la demande du greffier du Conseil privé. Le CHF est composé de sous-ministres qui conseillent le greffier sur les questions touchant les ressources humaines dans la fonction publique.

Cet exposé, intitulé « Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action », a été présenté de nouveau à la séance de réflexion des sous-ministres tenue en décembre 1998. Il visait à faire le point sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et à proposer un plan d'action pour atteindre les objectifs de représentation équitable des groupes désignés.

Il ressort de cet exposé que deux fronts d'attaque sont nécessaires pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale : le recrutement et le maintien en poste. Pour réussir, les responsables doivent tirer parti des initiatives actuelles et former des partenariats novateurs avec des organismes de l'administration fédérale et de l'extérieur. Il leur faut également créer un milieu de travail positif dans lequel tous les employés se sentent bien et appréciés.

Ces mesures permettront à la fonction publique d'être davantage à l'image de la population qu'elle sert. Elles se traduiront aussi par un gouvernement plus efficace puisque la fonction publique pourra compter sur les meilleurs éléments de tous les milieux de notre société diversifiée pour servir plus efficacement la population canadienne.

Facteurs critiques de réussite

- ***Prestation d'un leadership dynamique et engagé***
- ***Clarification et respect des obligations légales***
- ***Utilisation stratégique de toutes les initiatives existantes***
- ***Établissement d'un milieu de travail positif***
- ***Respect de la responsabilisation***

Présentation, Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action

L'attention que portent les membres du CHF au dossier de l'équité en emploi montre bien que le gouvernement fédéral, en particulier la haute direction, tient vraiment à ce que la fonction publique devienne représentative de la population canadienne.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où le Secrétariat, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique.

En septembre 1998, en raison du partage des obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entre le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada, cette dernière est devenue membre officiel du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi. Auparavant, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs se consultaient au sujet de l'équité en emploi en siégeant à un sous-comité du Comité mixte de consultation de la CFP.

Les autres représentants fédéraux au CMÉE sont des cadres d'Affaires indiennes et du Nord Canada (président), de Revenu Canada, d'Environnement Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de Développement des ressources humaines Canada. Les agents

négociateurs représentés à ce comité sont l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le Comité se réunit cinq fois par année.

Dans les limites du mandat du Conseil national mixte, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi fournit un forum national où le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet de la préparation, de la mise en œuvre et de la révision des éléments de l'équité en matière d'emploi qui s'appliquent à la grandeur de la fonction publique.

**Conseil national mixte, site Web à l'adresse suivante :
www.njc-cnm.gc.ca**

Comme il a été mentionné précédemment, le CNM a parrainé et organisé le colloque sur l'examen des systèmes d'emploi, l'un des faits saillants de l'exercice 1998-1999. Parmi les autres questions abordées en 1998-1999 figurent la Politique sur l'équité en emploi et la Politique sur la prestation de services aux employés handicapés.

En 1998-1999, la Commission de la fonction publique du Canada a présenté au CMÉE un cadre de consultation et de collaboration avec les agents négociateurs qui a été utilisé pour l'examen de ses systèmes d'emploi. Ce cadre expose les diverses étapes d'un examen des systèmes d'emploi ainsi que le rôle de l'agent négociateur à chaque étape. Il invite les agents négociateurs à intervenir directement dans l'examen des systèmes d'emploi en participant activement aux travaux des comités d'examen de la Commission de la fonction publique du Canada. Ce cadre devait être présenté au CNM lors de sa prochaine réunion en septembre 1999, à Winnipeg.

La CFP a également présenté au CMÉE un modèle prévisionnel pour l'équité en emploi. Sa direction de la recherche a conçu ce modèle afin d'accroître la capacité des ministères d'analyser efficacement leur effectif et d'établir des plans d'équité en emploi. Le modèle a été établi en collaboration avec des ministères, des agents négociateurs, la Commission canadienne des droits de la personne et le Secrétariat. D'autres activités visant à faire la démonstration et la promotion du modèle sont prévues dans les ministères.

Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi

Les 11, 12 et 13 janvier 1999, le SCT et le CMÉE du Conseil national mixte ont parrainé un événement tenu au Centre de conférences du gouvernement, à Ottawa. « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » a attiré plus de 250 représentants des ministères fédéraux, des agents négociateurs et des milieux universitaires. Comme il est mentionné précédemment dans ce rapport, c'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies habituelles de consultation ou de négociation entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs.

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui a mené l'« Enquête sur les besoins en apprentissage » en juin 1998, a souligné la nécessité immédiate de rassembler davantage d'informations sur les étapes à suivre si l'on veut respecter la Loi. Le CNM a donc décidé de faire de l'examen des systèmes d'emploi, tout probablement la plus lourde des exigences de la Loi, le point de mire de cet événement; sans compter que la plupart des répondants ont indiqué la nécessité d'une formation en ce domaine.

Le temps d'agir : Examen des systèmes d'emploi, sommaire du colloque

Le colloque avait quatre objectifs :

- Fournir une tribune où les gestionnaires, les agents négociateurs, les agents des ressources humaines et les intervenants de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale peuvent discuter de leurs rôles respectifs dans l'exécution du programme d'équité en emploi.
- Donner un aperçu des exigences particulières de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et décrire les grandes lignes de l'examen des systèmes d'emploi dans la fonction publique fédérale.
- Échanger sur l'expérience acquise et les pratiques exemplaires concernant l'examen des systèmes d'emploi et la détermination des obstacles à l'équité en emploi auxquels les membres des groupes désignés sont confrontés.
- Envisager des mesures correctives à l'égard des obstacles repérés.

Les participants au colloque ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers discuter des exigences relatives à l'examen des systèmes d'emploi et des difficultés que présente un tel examen. Ils ont aussi participé à huit ateliers portant sur des questions ou des préoccupations précises regroupées sous deux thèmes : « Le point de départ de l'examen des systèmes d'emploi » et « La réalisation ».

Dans l'ensemble, le colloque a été très bien accueilli. Quatre-vingt-dix pour cent des participants ont indiqué qu'il avait répondu à leurs besoins. La majorité des participants ont attribué des cotes allant de *bon* à *excellent* à tous les éléments du colloque.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi

Les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi ont tenu leur assemblée générale annuelle à Ottawa les 13 et 14 mai 1998. Le dirigeant principal des ressources humaines du SCT a souhaité la bienvenue aux participants et les a renseignés sur les diverses initiatives de la Direction des ressources humaines du Secrétariat.

C'est à l'occasion de cette assemblée que la Division de l'équité en emploi a annoncé son intention de créer un site Web sur l'équité en emploi pour le SCT. Le Secrétariat a également demandé la tenue de consultations en vue de la révision de sa politique sur l'équité en emploi et de sa politique sur la prestation de services aux employés handicapés. Un représentant de la Commission de la fonction publique du Canada a ensuite présenté un exposé sur la réforme de la dotation en personnel.

Plusieurs ateliers avaient été organisés pour les participants. L'un des ateliers, qui portait sur la consultation relative à l'équité en emploi, visait à permettre au Conseil du Trésor de tirer des enseignements des méthodes utilisées jusqu'à présent pour consulter les groupes désignés. Le Conseil du Trésor a demandé l'avis des comités sur les processus consultatifs actuels et les processus de rechange ainsi que sur divers mécanismes de consultation externes et internes.

Les comités ont été informés des résultats de l'évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales, effectuée à l'été de 1997. Cette évaluation, à laquelle ont participé bon nombre des membres des comités, a permis de dégager les principaux défis qui attendaient chacun des comités :

- pour les femmes : incidence de la technologie sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes, diversité au sein du groupe des femmes et nécessité de modifier la culture organisationnelle;
- pour les Autochtones : reconnaissance des intérêts divers des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des Métis et des Inuits et nécessité de diversifier les approches, les interventions et les mesures correctives;
- pour les personnes handicapées : services d'aménagements pratiques, besoin d'une réforme des régimes de travail et prestations d'invalidité;
- pour les personnes membres des minorités visibles : accès limité aux emplois, sous-représentation, besoin d'inclusion et respect des différences.

Au cours de cette assemblée générale, chacun des comités a tenu sa propre réunion afin d'examiner son plan de travail pour l'année à venir et faire le bilan de la dernière année.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIEE) est le fruit d'un partenariat entre le Secrétariat et les ministères et les organismes fédéraux. Il a pour rôle de stimuler le leadership et d'aider les chefs de file à atteindre les objectifs de l'équité en emploi énoncés dans les politiques gouvernementales. Dans le cadre de ce partenariat, les ministères participants et des représentants des organismes centraux et de la grande collectivité des clients et des intervenants de l'équité en emploi sont invités à échanger des renseignements et à se consulter sur les questions liées à l'équité en emploi. Cette tribune offre aux participants l'occasion de se renseigner et d'échanger sur des préoccupations et des sujets d'intérêt commun et de contribuer à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Le CIEE se réunit cinq fois par année. Il a abordé au cours de l'exercice 1998-1999 des sujets à la fois variés et instructifs. En voici des exemples :

- Santé Canada a présenté au Comité son approche concernant la déclaration volontaire;
- la Banque royale du Canada a parlé de sa vision particulière de l'équité en emploi et de son expérience à ce sujet;
- la Commission de la fonction publique du Canada a décrit l'examen des systèmes d'emploi qu'elle avait effectué de ses systèmes de recrutement et d'administration des priorités;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a été présenté aux ministères;
- le nouveau Programme des mesures positives d'équité en emploi a été présenté et a été adopté;
- la trousse d'information sur l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail a été mise à la disposition des participants;
- le Comité a encouragé les ministères et les syndicats à participer au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi, et a présenté ensuite un rapport à ce sujet.

Ce ne sont là que quelques-unes des activités du Comité, mais elles illustrent bien le type de réseautage et de renseignements échangés qui caractérise cette tribune.

Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques

Cet atelier, présenté le 3 juin 1998, visait à réunir des personnes handicapées et des technologues afin qu'ils puissent partager leurs expériences et recommander des mesures pour améliorer l'accessibilité aux réseaux électroniques, tant pour les fonctionnaires fédéraux que pour leurs clients. Les participants ont eu l'occasion de discuter des défis actuels et des diverses orientations que peuvent adopter les décideurs, les gestionnaires et les technologues en ce qui concerne l'accès aux réseaux électroniques.

Les membres du Groupe de travail sur l'accessibilité, un sous-comité du Comité consultatif sur Internet du SCT, avaient organisé l'atelier sous les auspices de la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat. Des experts de la Commission de la fonction publique du Canada et d'Environnement Canada ont participé à la planification de cet atelier au cours duquel des représentants du gouvernement et du secteur privé ont présenté des ateliers. Des séances d'information avaient été prévues pour donner aux participants un aperçu de l'initiative visant à favoriser l'accès au Web du World Wide Web Consortium; le point de vue d'un utilisateur sur l'accessibilité des ordinateurs de bureau; les compétences disponibles pour résoudre les problèmes d'application réseau; l'importance de rendre les sites Web accessibles; un projet pilote de télétravail parrainé par le gouvernement fédéral à l'intention des travailleurs handicapés; les applications utiles des nouvelles technologies; et le programme de technologie informatique adaptée d'Environnement Canada.

Le sujet prédominant de la journée a été la nécessité pour les ministères de continuer d'échanger des renseignements et des connaissances spécialisées. Il était évident pour les intervenants qu'il fallait faire plus d'efforts pour bien comprendre les besoins des utilisateurs handicapés. Ils ont également mentionné qu'il fallait non seulement fournir aux employés handicapés les outils dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions, mais aussi leur montrer comment utiliser ces outils le plus efficacement possible. Les participants ont reconnu par ailleurs qu'il était plus économique de concevoir dès le départ des systèmes et des services électroniques qui sont accessibles à tous plutôt que de les modifier ou de les adapter par la suite. Enfin, il a été convenu que les personnes handicapées devraient participer à toutes les étapes de l'élaboration des systèmes et de la prestation électronique des services.

Ateliers sur les données en équité en emploi

En partenariat avec Direction des ressources humaines Canada (DRHC), Statistique Canada, la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique du Canada, le Secrétariat a parrainé la tenue d'un atelier, les 25 et 26 juin 1998, sur les données relatives à l'équité en emploi à l'intention des organismes des secteurs public et privé. Cet atelier visait à aider les ministères et les organismes fédéraux ainsi que les sociétés privées à analyser leur effectif afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au programme figuraient des panels d'intervenants en équité en emploi qui ont présenté les pratiques exemplaires dans le domaine, ainsi que des experts des organismes parrains qui ont donné leur point de vue sur les exigences de la nouvelle Loi qui ont trait aux données.

Des hauts fonctionnaires de DRHC et du SCT ont donné aux participants un aperçu des exigences relatives aux données et des défis qui s'y rattachent. Des spécialistes des données qui avaient mené avec succès un sondage de déclaration volontaire leur ont donné des conseils sur ce type de sondage et les méthodes de collecte de données. Des experts de Statistique Canada, de DRHC et de la Commission de la fonction publique du Canada ont dirigé des séances plénières sur les données relatives à la représentation et à la disponibilité des groupes désignés. Il y a aussi eu d'autres exposés sur l'analyse de l'effectif, les vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, les objectifs numériques et la planification de services centralisés de données sur l'équité en emploi.

Des représentants du Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en emploi et du secteur privé ont animé des discussions en petits groupes sur les quatre sujets suivants : les sondages sur l'effectif, les données sur la disponibilité, l'analyse de l'effectif et, enfin, les objectifs numériques et les plans relatifs à l'équité en emploi.

Le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a fait un exposé sur les principaux défis qui attendent les intervenants de l'équité en emploi. L'un de ces défis consistait à définir clairement les obligations des employeurs. Le Secrétariat a d'ailleurs par la suite amorcé un dialogue constructif avec la Commission canadienne des droits de la personne afin de régler un certain nombre de questions. Les autres défis mentionnés comprenaient l'obligation de communiquer les données relatives à l'équité en emploi et l'obligation d'en comprendre les éléments techniques.

Les participants ont conclu que les exigences de la nouvelle Loi n'étaient pas tellement différentes des pratiques en vigueur dans la fonction publique fédérale. Toutefois, comme il faut apporter quelques ajustements pour régler les questions qui ont été soulevées par les groupes de discussion, le SCT entend organiser d'autres ateliers et séminaires sur les données relatives à l'équité en emploi au cours de l'exercice 1999-2000.

Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba

Comme il a été signalé précédemment, les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba en juin 1996 exigent que 18 ministères fédéraux présentent cinq rapports annuels pendant la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 2001. Ces rapports renferment des données quantitatives sur le recrutement des Autochtones et font état des programmes mis sur pied pour faciliter l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale.

En juin 1998, la Division de l'équité en emploi du SCT a organisé une rencontre des ministères signataires afin de clarifier les attentes à l'égard des exigences en matière de planification et de rapport et d'améliorer ainsi la qualité des rapports.

La rencontre a également porté sur des questions telles que la nécessité d'entretenir des relations de travail positives, la représentation équitable des Autochtones dans les ministères fédéraux et l'utilisation par les ministères de méthodes uniformes de suivi et d'établissement de rapports statistiques.

En outre, la Division de l'équité en emploi a publié, en juin 1998, le document intitulé *Guide ministériel : Exigences de rapport visant les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba* à l'intention de tous les ministères et les organismes visés par les ententes. Ce guide aidera les ministères à remplir les obligations énoncées dans les ententes et simplifiera les exigences en matière de rapport qui sont groupées sous trois rubriques, à savoir le contexte ministériel, les objectifs quantitatifs et les objectifs qualitatifs.

Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne

En 1998-1999, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a continué de vérifier la conformité des ministères et des organismes fédéraux à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Outre les nombreuses vérifications qu'elle a entreprises cette année, la CCDP a aussi fait le suivi de la vérification qu'elle avait effectuée dans certains ministères l'année précédente afin de déterminer si ces ministères ont respecté leurs engagements. La plupart de ces ministères et organismes avaient fait des progrès considérables en ce qui a trait à leurs obligations en vertu de la *Loi*.

Au cours de l'année dernière, de nouveaux partenariats ont été formés entre le SCT et les ministères ayant fait l'objet d'une vérification, ainsi qu'entre le Secrétariat et les représentants de la CCDP. En ce qui a trait au processus de vérification, le SCT a adopté une approche plus proactive en rencontrant les ministères avant qu'ils ne se soumettent à une vérification de conformité et en tenant des rencontres périodiques avec des représentants de la CCDP, afin de discuter des questions de vérification ayant des répercussions sur l'ensemble des ministères. Ces partenariats ont permis, d'une part, aux ministères de mieux se préparer aux vérifications et, d'autre part, au Secrétariat et à la CCDP de se concentrer davantage sur les questions essentielles à la réalisation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Déclaration volontaire

Au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et après une longue période d'essai et d'évaluation, le SCT a publié un formulaire de déclaration volontaire accompagné d'une brochure. Ce formulaire a servi de modèle aux ministères et aux organismes, qui l'ont adapté à leurs propres besoins.

Au cours de la dernière année, dans un esprit de coopération et à la lumière des constatations découlant des vérifications de conformité, le SCT a modifié le formulaire afin de tenir compte de la façon dont la CCDP interprétait les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La plupart des ministères et des organismes ne seront pas tenus d'effectuer un nouveau sondage auprès de leur effectif en raison de ces changements, mais ils devront se servir du nouveau formulaire lors de leurs prochains sondages.

Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi

Afin d'assumer son nouveau rôle de conseil de gestion, le Conseil du Trésor a dû réviser ses politiques et ses procédures afin de les harmoniser avec son cadre de gestion des ressources humaines. Il a profité de l'occasion pour élaborer un instrument permettant de les examiner sous l'optique de l'équité en emploi et de veiller ainsi à ce que les politiques ne comportent aucun obstacle et soient compatibles avec les objectifs à l'égard de l'équité en emploi du gouvernement.

La Division de l'équité en emploi du SCT a élaboré cet instrument afin d'orienter les analystes de politiques dans leur examen des politiques et des procédures. Les analystes ont besoin d'un tel outil pour relever les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés et supprimer ces obstacles. Prenant la forme d'une liste de vérification, cet instrument leur permet de déterminer les buts et les résultats escomptés et d'analyser les effets prévus et imprévus ainsi que la mesure dans laquelle la politique ou la procédure peut répondre aux besoins des groupes désignés ou, au contraire, leur être défavorable.

L'instrument peut être appliqué aux politiques, aux procédures ou aux programmes nouveaux ou en vigueur, ainsi qu'aux négociations collectives et aux délibérations du Conseil national mixte. Il sera mis à la disposition des ministères et des organismes pour les aider à élaborer leurs politiques et leurs programmes.

Visitez notre site Web

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat a lancé son site Web en septembre 1998. Vous y trouverez des renseignements sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application, ainsi que des politiques, des publications, des guides, des outils se rattachant à l'équité en emploi. Une description du Programme des mesures positives d'équité en emploi est également disponible.

Le site est accessible sur Internet ou Publiservice, par l'entremise du réseau Intranet du gouvernement, aux adresses suivantes : www.tbs-sct.gc.ca/ee ou publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Envoyez-nous un petit mot. Comme toujours, vos impressions, commentaires et suggestions sont les bienvenus.

Conclusion

Il est devenu plus évident que jamais en 1998-1999 que le succès du programme d'équité en emploi repose sur deux éléments : les partenariats et un engagement à tous les niveaux. La consultation, la collaboration et les initiatives conjointes jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le Secrétariat est fier de ce qu'ont accompli ses précieux partenaires dans le dossier de l'équité en emploi et se réjouit d'attirer l'attention sur eux dans le présent rapport. Ces partenariats ont permis de faire progresser l'équité en emploi sur plusieurs fronts.

Pour que ce succès se poursuive, il faut aussi que l'équité en emploi soit intégrée aux exercices de planification des activités et de responsabilisation. Les efforts visant à mettre en place un effectif représentatif des citoyens qu'il sert représentent une excellente occasion de renouveler la fonction publique fédérale en y attirant de nouveaux talents.

L'une des quatre priorités que s'était fixées le SCT pour l'exercice 1998-1999 consistait à « guider le renouvellement des effectifs de la fonction publique fédérale ». Afin d'honorer cet engagement, le Secrétariat a élaboré le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique » en collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux. Destiné à aider les ministères et les organismes à déterminer s'ils gèrent bien leur effectif, ce cadre définit cinq principaux champs de résultat. *Le leadership* désigne la capacité de forger une vision partagée, de concevoir une organisation souple axée sur l'atteinte des objectifs opérationnels courants et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. *Un effectif qui repose sur des valeurs* accorde de l'importance aux compétences, à la représentativité et à l'impartialité. *Un effectif productif* produit des biens et offre des services de façon rentable et cherche continuellement à s'améliorer. *Un milieu de travail habilitant* favorise les bonnes relations de travail tout en tenant compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation et en encourageant l'épanouissement professionnel de chaque employé. Les énergies, les compétences et les connaissances d'un *effectif durable* sont considérées comme des éléments clés et le renouvellement des compétences essentielles est planifié. Les objectifs associés à ces principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs et un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi.

Au cours du prochain exercice, les ministères et les organismes fédéraux s'emploieront à appliquer avec efficacité le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique ». À l'approche du nouveau millénaire, l'équité en emploi et un milieu de travail représentatif deviendront des impératifs pour tous les paliers du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, des ministères et des organismes fédéraux et de leurs partenaires.

¹ Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 38. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé sans solde.

² L'année dernière, la Défense nationale était le sixième ministère.

³ Le taux de changement par rapport à l'an dernier se calcule comme suit : $(28,5-24,0)/24,0$, multiplié par 100.